

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира



Мельникова О.В.

О.В. Мельникова

«14» августа 2020 г.

Председатель профсоюзного
комитета



Босанева Е.В.

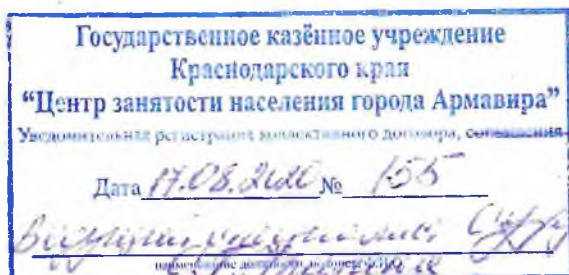
Е.В. Босанева

«14» августа 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского
края специальной (коррекционной)
школы-интерната № 3 г. Армавира
на 2020 – 2023 годы

Настоящий Коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива

« 13 » августа 20 20 года



г. Армавир

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения и трудовые договоры	8
3.	Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров	14
4.	Рабочее время и время отдыха	18
5.	Оплата труда и нормы труда	26
6.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	29
7.	Охрана труда и здоровья	31
8.	Пожарная безопасность	34
9.	Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	35
10.	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	38
11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	39
12.	Перечень приложений к коллективному договору	40
Приложения		
№ 1	Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира	41
№ 2	Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	69
№ 3	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск	70
№ 4	Положение об оплате труда	71
№ 5	Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера	86
№ 6	Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)	87
№ 7	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира	89
№ 8	Положение об охране труда ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира	117
№ 9	План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2020-2023 года ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира	120
№ 10	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	122

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

1. Общие положения

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

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школе-интернате № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

— работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **МЕЛЬНИКОВОЙ ОЛЬГИ ВЛАДИМИРОВНЫ** (далее – работодатель);

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

НОСАЧЕВОЙ ЕВГЕНИИ АНДРЕЕВНЫ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью:

1.3.1. Определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира 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 действующим трудовым законодательством, включая Генеральное отраслевое соглашение по учреждениям образования Российской Федерации, региональное отраслевое соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования Краснодарского края.

1.3.2. Обеспечения в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

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

1.4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - представитель работников) обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (независимо от стажа работы, режима занятости).

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

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. В соответствии со ст.43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

1.7.2. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает Представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. Представитель работников обязуется:

— строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

— участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

— предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора;

— способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы.

1.9. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания (ст.43 ТК РФ). За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х трех лет.

1.10. Стороны договорились, что работодатель:

— доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 дней после прохождения уведомительной регистрации.

— доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

1.11. Стороны договорились, что выборный орган первичной профсоюзной организации:

— обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.14. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в срок до 14 дней.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), осуществляющиеся на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности:

— единоличным исполнительным органом образовательной организации является директор учреждения, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации;

— в образовательной организации функционируют коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание работников образовательной организации, педагогический совет, родительский комитет и другие коллегиальные органы управления, учитывающие мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в образовательной организации;

— формы участия в управлении организацией непосредственно работников и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мотивированного мнения (или согласование) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ случаях, Законами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ по основным формам участия работников в управлении организацией и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, ее планов социально-экономического развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в составе коллегиальных органов управления образовательной организацией (ч. 3 ст. 16 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.17. Трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со ст. 8 ТК РФ, ч. 3 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

— правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536);

— положение об оплате труда работников, положение о распределении фонда стимулирования оплаты труда (ч. 1 ст. 129, 135, 144, 147 ТК РФ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);

— соглашение по охране труда, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2020-2023 годы ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира (ст. 212 ТК РФ);

— перечень рабочих мест работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н (ред. от 23.11.2017) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»);

— перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»);

— перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

— перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск, устанавливаются выплаты компенсационного характера (ст. 117 ТК, результаты действующей СОУТ);

— перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях (с Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»);

— положение дисциплине труда, дисциплинарной и материальной ответственности работников учреждения (Трудовой кодекс Российской Федерации);

— приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам (ст. 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

- должностные инструкции (в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ)
- расписание занятий (в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ);
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности (ст.81 ТК РФ);
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) (ст. 103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором.

1.17.1. Согласно части 4 ст. 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.

1.18. Стороны обеспечивают право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями и дополнениями от 27.12.2019г.), создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

1.19. Коллективный договор заключается на основе принципов:

- социального партнёрства;
- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- гласности;
- обязательности выполнения;
- контроля выполнения условий договора;
- ответственности сторон за невыполнение соглашений по вине сторон, определяемых коллективным договором.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. 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 (ст. 68 ТК РФ), уставом образовательной организации, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

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

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

— руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

— своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

— знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников организации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.8.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.8.1.2. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора осуществляется в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.58, 59 ТК РФ).

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

— с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

— для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

— с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

— с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

— с лицами, поступающими на работу по совместительству;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.8.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.8.1.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

— трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

— дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

— размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

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

— режим рабочего времени и времени отдыха;

— условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

-о рабочем месте;

-об испытании (ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ).

-о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

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

2.9.1.1. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под подпись не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9.1.2. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную, в том числе нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.9.2. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы) по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 306 ТК РФ).

2.9.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

2.9.3.1. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

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

2.9.4. Привлечение работника образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.9.5. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п. 2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.10. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.10.1. Объём учебной (педагогической) нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

— объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год;

— в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;

— высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку работодатель должен предложить, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы;

— ежегодный объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и может быть изменён сторонами в текущем году только с письменного согласия работника.

Работодатель обязан ознакомить в письменном виде (под подпись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.10.2. Руководитель образовательного учреждения, его заместители (руководители структурных подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объёме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.10.4. Уменьшение или увеличение учебной (педагогической) нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору на текущий учебный год) или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

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

— временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

— простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

Работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, не могут быть уволены в связи с сокращением численности штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного органа учреждения (ст. ст. 82 и 373 ТК РФ).

2.11.1. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

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

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

2.12. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.13.3. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

3. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров**3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что они обязаны:**

Осуществлять мониторинг кадрового обеспечения учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения).

3.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест: при участии и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

3.2.2. Своевременно направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

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

3.2.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

3.3.2. В целях совершенствования процедуры аттестации педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия: оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога.

К указанной категории относятся:

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

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

3.4. Рассматривать предварительно с участием представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.5. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

3.5.1. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

3.5.2. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи. Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

3.5.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.6. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обязан и вправе:

— самостоятельно определять основания, по которым сокращается персонал (ч. 1 ст. 22 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004г. № 2, Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 413-О-О);

— направить в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности;

— предложить работнику перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (часть третья ст. 81 ТК РФ);

— обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников: преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

3.6.1. Работодатель обязан уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.6.1.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.6.1.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации).

3.6.2. Работодатель обязан:

3.6.2.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.6.2.2. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.6.2.3. Выплатить увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников выходное пособие, предусмотренное в ст. 178 ТК РФ.

3.6.2.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии.

3.6.2.5. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

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

— за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера в размере, установленном критериями оценки эффективности работы педагогических работников.

— осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 20% от оклада сроком на один год.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников образовательного учреждения.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (планом), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для работников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством и не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601; Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», зарегистрированным Минюстом России 26 июля 2006 г.; постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 г).

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

4.2.1. Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца. При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

4.2.2. Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных ст. 333 ТК РФ.

4.2.3. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

4.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, определенные сторонами условия трудового договора) не могут быть сохранены (ст.74 ТК РФ).

4.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.4.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4.4.2. Другая часть педагогической работы педагогов, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, профессиональным стандартом и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

— выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

— организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

— время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

— периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

— выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.6. Продолжительность рабочей недели:

— пятидневная с двумя выходными днями в неделю для учителей,

— шестидневная с одним выходным днем в неделю для воспитателей

устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

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

К методической работе педагогов относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями, графиками и планами работы образовательного учреждения. Методический день педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям.

4.7.2. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.8.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

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

4.8.3. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся (приказ Минобрнауки от 11.05.2016г. года № 536, п.п. 4.1), периоды действия режима повышенной готовности, других ограничительных мероприятий (карантин) вводятся (отменяются) на основании предложений, предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства РФ или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»):

— являются для педагогов рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

— педагогические работники в эти периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время либо в период отмены или приостановки занятий), а также используют это время для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке;

— режим рабочего времени всех работников регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности (карантина).

4.8.4. Возможен перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях реализации задач режима повышенной готовности, что является временным изменением условий трудового договора: трудовая функция работника не изменяется (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ).

4.8.4.1. В соответствии с ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

При этом за работниками, выполняющими в полном объеме трудовые функции в рамках реализации должностных и служебных обязанностей, сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4.8.4.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе:

— заключение трудового договора о дистанционной работе осуществляется с учетом особенностей регулирования труда работников, установленных ТК РФ (письмо Роструда от 09.12.2016 № ПГ/33118-6-1);

— особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе регулируются ст. 312.2 ТК РФ.

— на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Трудовым договором о дистанционной работе определяются порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а так же порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

4.8.4.3. Заработная плата дистанционным работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда:

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

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

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

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

За работу в выходные и праздничные дни предусмотрена оплата не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (ст. 60, 97 и 99 ТК РФ).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

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

Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

В связи с особенностями работы дворников в холодное время года на воздухе, данной категории работников предоставляется дополнительно два 15-минутных перерыва в течение рабочего времени через каждые два часа работы для обогрева.

Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в случае отзыва работника из отпуска в связи с производственной необходимостью;
- других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.15.1. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями от 07.04.2017г.):

56 календарных дней

-директор,

-заместитель директора по учебной работе,

-заместитель директора по воспитательной работе,

-учитель,

-учитель-логопед,

-педагог-психолог,

-педагог-библиотекарь,

-учитель-дефектолог,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

- старший воспитатель,
- воспитатель,
- социальный педагог,
- педагог дополнительного образования,
- инструктор по физической культуре.

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

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

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

4.16. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск (Приложение № 3).

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

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

4.19. Педагогическим работникам не чаще, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.20. Стороны договорились:

4.20.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней; а так же помимо предусмотренных трудовым кодексом случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 6 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- при отсутствии временной нетрудоспособности в течении календарного года – 3 рабочих дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 календарный день,
- для ликвидации аварии по месту жительства – 1 календарный день, но не более двух раз во время календарного года.

4.21. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- за ненормированный рабочий день – 3 рабочих дня,
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – 7 рабочих дней.

4.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

5. Оплата труда и нормы труда

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

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

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (Приложение № 4).

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

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

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

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

5.7. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательного учреждения.

5.8. Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже тарифной ставки (оклада) работника за отработанное время.

5.9. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г №1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником. Выплата начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

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

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

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

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

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

В Приложении № 7 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

5.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория).

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости.

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

5.19. Стороны договорились:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

5.19.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

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

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

5.19.2.1. Принимать решение о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

6.1.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать командировочные расходы по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами (ст. 167, 168 ТК РФ)

6.1.2.1. Осуществлять оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

6.1.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6.1.6. Поощрять (ст. 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявление благодарности, награждение почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

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

6.1.8. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим трудовым законодательством (гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при переезде на работу в другую местность (ст. 168-169 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (с. 178-181 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— иные гарантии и компенсации (ст. 182-188 ТК РФ).

6.1.9. Из фонда оплаты труда работникам при наличии финансовых средств может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

6.2.4. Содействовать оздоровлению членов первичной профсоюзной организации и их детей.

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

6.2.6. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам первичной профсоюзной организации, представительство интересов в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

6.3. Стороны договорились, что за счет бюджетных ассигнований бюджета Краснодарского края обеспечиваются выплаты для работников учреждения (на основании Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы 06.12.2017 г.):

— материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства краевого, всероссийского уровней;

— единовременную выплату педагогам за результативную подготовку обучающихся к творческим конкурсам, спортивным соревнованиям, предметным олимпиадам регионального, всероссийского, международного уровней;

— проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих, производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1. Для реализации этого права Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

7.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.3. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ).

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.1.4. Разработать и согласовать с представителем работников план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 9).

7.1.5. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее заместителю руководителя по административно-хозяйственным вопросам, вменив в должностные обязанности (трудовую функцию) обеспечение безопасности труда, предупреждение травматизма и профессиональной заболеваемости работников учреждения (ст. 217 ТК РФ).

7.1.6. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации (ст. 218 ТК РФ).

7.1.7. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников учреждения, в т.ч., занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

7.2. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

— назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 217 ТК РФ);

— обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

— обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

7.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

На котируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. Соблюдать условия труда инвалидов на котируемых рабочих местах по результатам проведенной специальной оценки.

7.4. Обеспечить:

— работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 10);

— санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, санитарный блок, укомплектованный набором препаратов для оказания первой медицинской помощи, аппаратами (устройствами) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

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

7.6.2. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

7.6.3. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

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

7.8. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010г. о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№ 200, 2010г.).

7.9. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.9.1. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

7.11. Предоставлять работникам освобождение от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (приказ Минздрава РФ от 26.10.2017 № 869н). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

7.11.1. Повышенный уровень гарантий полагается трудящимся пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до достижения возраста выхода на пенсию): они могут рассчитывать на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год, с подтверждением причины своего отсутствия на работе.

7.12. Предусмотреть участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в организациях отрасли.

7.13. Работники обязуются:

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

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

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

7.13.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.15. Стороны совместно:

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

7.15.2. Ежемесячно проводят единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

7.15.3. Расследуют несчастные случаи, профессиональные заболевания и аварийные ситуации.

7.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

7.15.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

8. Пожарная безопасность

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

8.1.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

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

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

8.1.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства.

8.1.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятия;

8.1.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на территории предприятия пожарах и их последствиях.

8.1.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности.

8.2.2. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

8.2.3. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

8.2.4. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

8.2.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

9. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Стороны обращают внимание, что работодатель, признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, способствует и обеспечивает:

9.1.1. Функционирование профсоюзной организации учреждения.

9.1.2. По письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ).

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

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

9.2.1. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

9.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

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

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

— временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

— сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 части 1 ст.81 ТК РФ);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст. 81 ТК РФ).

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

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

9.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических, производственных, организационных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

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

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза (ст.51 ТК РФ).

11.1.1. Стороны пришли к соглашению о том, что текущий контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.1.2. Представитель работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.1.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

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

11.3. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

12. Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1: «Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира».
2. Приложение № 2: «Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день».
3. Приложение № 3: «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск».
4. Приложение № 4: «Положение об оплате труда ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира».
5. Приложение № 5 «Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера».
6. Приложение № 6 «Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».
7. Приложение № 7 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира».
8. Приложение № 8 «Положение по охране труда ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира».
9. Приложение № 9 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2017-2020 года ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира».
10. Приложение № 10 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами».

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации


О.В. Мельникова

М.П.

« 14 » 08 2020 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации


Е.А. Носачева

« 14 » 08 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение №1
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира



О.В. Мельникова

14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
Учреждения



А. Носачева

14.08.2020 года

Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной)
школы-интерната № 3 г. Армавира.

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира.

1.1. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, 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 Учреждении.

1.2. Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива Учреждения, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо - работодатель, представленная директором Учреждения.

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – заместителей руководителя – 6 месяцев.

Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.2.1. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.2.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

— лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

— лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

— лиц, 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.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.2.3. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре записи о приеме на работу с испытательным сроком означает, что работник принят на работу без испытания.

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

2.2.5. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.2.6. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2.2.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

2.5. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Учреждение не может требовать заключения срочного трудового договора, если работа носит постоянный характер.

2.5.1. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнения (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.5.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения срочных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
— с лицами, поступающими на работу по совместительству;
— в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.6. При приеме на работу согласно ст.65 ТК РФ (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
— трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, заверенные надлежащим образом (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства;
— документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
— документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
— документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

2.6.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. При приеме на работу педагогическим работником предоставляется аттестационный лист (при наличии) о соответствии требованиям квалификационной категории.

2.6.2. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.6.3. При приеме на работу работодатель рекомендует работнику представить документы, на основании которых в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и Краснодарского края работнику предоставляются льготы, гарантии и компенсации, меры социальной поддержки (документы об установлении инвалидности, свидетельства о рождении детей, справки о получении образования и т.д.).

В случае не предоставления документов льготы, гарантии, компенсации, меры социальной поддержки не предоставляются.

2.6.4. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет для ведения сведений о трудовой деятельности, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется в соответствии со ст.65 ТК РФ).

2.7. Работодатель формирует личное дело работника, ведет его до увольнения работника из образовательного учреждения, затем сдает в архив учреждения. Трудовая книжка (при её

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

наличии) хранится у работодателя наравне с ценными документами в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7.1. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать Работнику копии документов, связанные с работой. Копии документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

2.8. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод в исключительных случаях с простоем, необходимостью замещения другого отсутствующего работника и при других исключительных обстоятельствах. Если это необходимо для предотвращения опасности жизни и здоровью обучающихся и работников.

2.9. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда в учреждении (изменения количества классов, учебного плана, режима работы образовательного учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние определенные сторонами условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ч.1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.10. Прекращение трудового договора (увольнение) с работником может иметь место по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством:

2.10.1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.10.2. Работодатель может расторгнуть трудовой договор в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- предоставления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, а также в других случаях установленных трудовым законодательством.

2.10.3. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в том числе на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

2.10.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2.10.5. При увольнении работника, являющегося членом профессионального союза, обязательно получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 Трудового кодекса РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

2.11.1. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.11.2. 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.11.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

2.13. 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.14. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.14.1. 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.

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

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

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

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.15. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.16. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

2.16.1. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.16.2. Также с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (п. 3 ст. 81 ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.17. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником 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.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование, повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

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

— возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

— обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

3.1.1. Педагогические работники имеют право на:

— досрочный выход на пенсию по старости в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

— прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию;

— работу по сокращенной 36-часовой рабочей неделе;

— не чаще одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки;

— пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней;

— повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя;

— дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

3.2. Работник обязан:

— добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами образовательного учреждения;

— вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

— в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности;

— соблюдать трудовую дисциплину;

— соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

— выполнять установленные нормы труда;

— соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории образовательного учреждения;

— быть всегда вежливыми, внимательными ко всем участникам образовательного процесса (детям, родителям (законным представителям) учащихся и членам коллектива), не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

— систематически повышать свой культурный уровень, быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

— при использовании права на прохождение ежегодной диспансеризации предоставлять подтверждающие документы о прохождении диспансеризации в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 2 мая 2012 года N 441н;

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

— содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях учреждения;

— соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

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

3.3. Работник несет материальную ответственность за ущерб, который привел к уменьшению имущества учреждения или к ухудшению его состояния.

3.3.1. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.3.2. Полная материальная ответственность возлагается на работников, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности в случаях:

— недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

— умышленного причинения ущерба;

— причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

— причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

— причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

— разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

— причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.4. Педагогические работники, в том числе работники, наделенные функциями по организации воспитательного процесса, обязаны:

— педагогические работники обязаны систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

— быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в учреждении, так и вне образовательного учреждения;

— при работе с обучающимися полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

— беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

— ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию, иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы, к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы;

— приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков (занятий) по расписанию и за 20 минут в случае дежурства с классом по учреждению;

— со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;

— независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся, в соответствии со своими должностными обязанностями, планом работы учреждения;

— точно и в срок выполнять распоряжения учебной части;

— выполнять приказы директора учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

— классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3.5. Педагогическим работникам запрещается:

— изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

— отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

— удалять учащегося с уроков;

3.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора учреждения. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору учреждения и его заместителям.

3.6.1. Во время присутствия на уроках (занятиях) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.6.2 Администрация учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения.

3.7. В помещениях учреждения запрещается:

— нахождение в верхней одежде и головных уборах;

— курение на территории и в помещениях учреждения;

— громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

3.8. Педагогические работники учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей: они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательным учреждением, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации, ответственным педагогическим работникам учреждения.

3.9. Круг конкретных трудовых обязанностей работников учреждения определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором учреждения на основании квалификационных характеристик, составленных на основе тарифно-квалификационных справочников, профессиональных стандартов и соответствующими локальными правовыми актами образовательного учреждения.

3.10. В трудовом договоре могут уточняться применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, не ухудшающие положение

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Основные права и обязанности работодателя, администрации**4.1. Работодатель имеет право:**

- управлять образовательным процессом. Директор образовательного учреждения является единоличным исполнительным органом;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимает решения по кадровым вопросам, в том числе: о приеме, перемещении и увольнении работников;
- осуществлять подбор персонала (работников учреждения), в т.ч. работников административно-управленческого персонала;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения в случае совершения дисциплинарного проступка или иного правонарушения;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты, издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- представлять учреждение во всех инстанциях;
- создавать педагогический совет (совет работников учреждения) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать совет учреждения о результатах рассмотрения предложений, поступивших от работников учреждения, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- распоряжаться имуществом и материальными ценностями;
- устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;
- принимать решение об условиях оплаты труда: устанавливать ставки заработной платы на основе положения об оплате труда работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира Краснодарского края или другого правительственного документа и решения аттестационной

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о надбавках, доплатах и премиях;

- утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы;
- распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;
- назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета;
- решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности учреждения, совета учреждения;
- являться председателем педагогического совета;
- приостанавливать решения педагогического совета или другого органа самоуправления, если они противоречат действующему законодательству;
- являться государственным опекуном (попечителем) воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, защищать их законные права и интересы (личные, имущественные, жилищные, трудовые и др.).

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечить согласование с министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края кандидатов на должности заместителя руководителя учреждения;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны, безопасности и гигиены труда;
- отстранить (не допускать к работе) работника:
 - а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - в) 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, других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена): 23 числа за первую половину текущего месяца и 8 числа за отработанный месяц в месте выполнения ими работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— своевременно и в полном размере уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, качественно представлять отчетность в органы Пенсионного фонда РФ;

— вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

— предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

— знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

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

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

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

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

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

— руководить, координировать и контролировать деятельность административно-управленческого персонала (администрации учреждения). Администрация (административно-управленческий персонал) - представитель работодателя, включает в себя совокупность должностных лиц учреждения, реализующих управленческую компетенцию работодателя (директора) и осуществляющих функции организации работы коллектива образовательного учреждения в рамках персональных должностных обязанностей.

4.3. В процессе труда администрация руководствуется уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством, которые обязывают ее правильно организовывать труд всех работников, обеспечивать безопасность и гигиену труда для каждого из них.

4.4. Администрация работодателя обязана:

— нести ответственность за своевременность, полноту и качество исполнения трудовой функции (должностных обязанностей);

— обеспечивать надлежащую организацию работы в курируемых сферах деятельности и структурных подразделениях;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

- оптимально организовывать труд работников, создавая условия для роста производительности труда, в т.ч. организация труда педагогических работников в соответствии со своей специальностью и квалификацией;
- улучшать условия труда работников, внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- неукоснительно соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты образовательного учреждения, условия коллективного договора и права работников;
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины, в т.ч. меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществлять организационную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов;
- систематически контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества учебной и воспитательной работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение полезного передового опыта;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками учреждения;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;
- контролировать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них уставом учреждения, настоящими правилами, должностными инструкциями;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

5. Режим работы

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Режим работы учреждения:

Учебные занятия – с 8.00 до 14.00.

Воспитательная работа – с 13.00 до 22.00.

Время работы ночных воспитателей – с 21.00 до 7.00.

5.4. В образовательном учреждении время начала и окончания работы для различных категорий работников устанавливается согласно режиму работы структурных подразделений и графику работы, утвержденному работодателем:

5.5. Режим рабочего времени работников:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

5.5.1. Работодатель устанавливает для директора, специалиста по охране труда, экономиста, калькулятора, инспектора по кадрам, секретаря руководителя, водителей, машиниста по стирке и ремонту одежды, кастелянши пятидневную рабочую неделю с предоставлением двух выходных дней – субботы, воскресенья.

Начало работы – в 08 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневной работы:

- с понедельника по пятницу – 08 часов 00 минут;

- накануне нерабочих праздничных дней- 07 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания: 01 час - с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

Окончание работы:

- с понедельника по пятницу – 17 часов 00 минут;

- накануне нерабочих праздничных дней - 16 часов 00 минут.

5.5.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Старшая медсестра

Начало работы - 7.30 часов.

Продолжительность работы (понедельник-четверг):8 часов 00 минут

Перерыв для отдыха и питания: 30 минут – с 12.00 до 12.30

Окончание работы: в 16.00 часов.

Продолжительность работы (пятница):7 часов 00 минут

Перерыв для отдыха и питания: 30 минут – с 12.00 до 12.30

Окончание работы: в 15.00 часов.

Для старшей медицинской сестры устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Медсестра

Начало работы -12.00

Продолжительность работы (понедельник-пятница): 6 часов 30 минуты

Перерыв для отдыха и питания: 30 минут – с 17.30 до 18.00

Окончание работы: в 19 часов 00 минуты.

Начало работы (воскресенье) -13.00 часов

Продолжительность работы (воскресенье): 6 часов 30 минут

Перерыв для отдыха и питания: 30 минут – с 16.00 до 16.30

Окончание работы: в 20.00 часов.

Для медицинской сестры устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - суббота.

5.5.3. Работодатель устанавливает для повара и кухонного рабочего режим труда: в связи с особым характером работы и невозможностью соблюдения установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени работодатель устанавливает для повара и кухонного рабочего рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов, согласно установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени. Учетный период - один месяц.

Начало работы – в 7.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы:11 часов 00 минут

Перерыв для отдыха и питания: 1 час – с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут

Окончание работы: в 19.00 часов.

Работа осуществляется в соответствии с графиками. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителя работников (ст.103 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

5.5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала (помощники воспитателя) определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором учреждения и предусматривают время начала и окончания работы.

Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения и действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителя работников (ст.103 ТК РФ).

5.5.4.1. Для помощников воспитателя с функциями организации воспитательного процесса устанавливается режим работы с учетом рабочего времени в ночные часы – сменный режим работы при шестидневной рабочей неделе в рамках утверждённого графика:

Время начала работы - 21.00

Окончание работы – 07.00 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

5.5.4.2. Для обслуживающего технического персонала (уборщики служебных помещений) введен сменный режим работы при шестидневной рабочей неделе в рамках утверждённого графика работы. **Выходные предоставляются в соответствии с графиками работы.**

I смена

Начало работы - 7.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (понедельник - пятница): 7.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 0,5 час – с 11.00 до 11.30

Окончание работы: в 14.30 часов.

Начало работы (**суббота**) - 8.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) 5.00 часов

Продолжительность для отдыха и питания: 0,5 час – с 11.00 до 11.30

Окончание работы: в 13.30 часов

Начало работы (**воскресенье**) - 9.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) 5.00 часов

Продолжительность для отдыха и питания: 0,5 час – с 11.00 до 11.30

Окончание работы: в 14.30 часов

II смена

Начало работы - 13.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (понедельник - пятница): 7.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 1 час – с 16.00 до 16.30

Окончание работы: в 20.30 часов.

Начало работы (**суббота**) - 13.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) 5.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 1 час – с 16.00 до 16.30.

Окончание работы: в 19.00 часов.

5.5.4.3. Для обслуживающего технического персонала (дворники):

Летнее время:

Начало работы - 6.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (понедельник - суббота): 7.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 0,5 час – с 10.00 до 10.30

Окончание работы: в 13.30 часов.

Начало работы (суббота) - 7.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) - 5.00 часов

Продолжительность для отдыха и питания: 0,5 час – с 10.30. до 11.30

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Окончание работы: в 12.30 часов

Зимнее время:

Начало работы - 7.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (понедельник - суббота): 7.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 0,30 час – с 09.30 до 10.00

Перерыв для отдыха и питания: 0,30 час – с 11.30 до 12.00

Окончание работы: в 14.30 часов.

Начало работы (суббота) - 7.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) - 5.00 часов

Продолжительность для отдыха и питания: 0,5 час – с 10.30. до 11.30

Окончание работы: в 12.30 часов.

5.5.4.4. Для рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий установлена шестидневная рабочая неделя:

Начало работы - 8.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (понедельник - суббота): 7.00 часов

Перерыв для отдыха и питания: 1 час – с 13.00 до 14.00

Окончание работы: в 16.00 часов.

Начало работы (**суббота**) - 8.00 часов

Продолжительность ежедневной работы (суббота) 5.00 часов

Продолжительность для отдыха и питания: 0,5 час – с 11.00 до 11.30

Окончание работы: в 13.30 часов

5.5.5. Для воспитателей установлена шестидневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня. Работа осуществляется в соответствии с графиками.

При составлении графиков работодатель учитывает мнение представителя работников (ст.103 ТК РФ).

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

5.5.6. Работодатель устанавливает для педагога-библиотекаря, социального педагога, педагогов-психологов, исходя из 36-часовой недельной нагрузки, шестидневную рабочую неделю при утверждённом графике работы, с предоставлением выходного дня – воскресенье.

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

5.5.8. Для учителей установлена пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней в соответствии с утвержденным расписанием уроков:

— для учителей-дефектологов, учителей-логопедов в соответствии с утвержденным расписанием занятий и графиком работы;

— для других педагогических работников (учителя-предметники, учителя начальных классов) в соответствии с планами работы, индивидуальными учебными планами и рабочими программами, графиками работы.

5.6. В образовательном учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени

не более 36 часов в неделю:

— педагогам-психологам;

— социальному педагогу;

— педагогу-библиотекарю.

5.6.1. В образовательном учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

30 часов в неделю:

— старшему воспитателю;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— инструктору по физической культуре.

5.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

— учителям 1-12 классов;

— педагогам дополнительного образования.

20 часов в неделю:

— учителям дефектологам, учителям-логопедам;

24 часа в неделю:

— музыкальному руководителю.

25 часов в неделю:

— воспитателям.

5.8. Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных ст. 333 ТК РФ.

5.9. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени, только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.9.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

5.9.2. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, требованиями профессиональных стандартов и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

— выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

— организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

— периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

— выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.9.3. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.9.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.9.4.1. Для педагогических работников предварительно распределяются гарантированные 18 часов в неделю за ставку заработной платы учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т. ч. адаптированным) до утверждения следующей тарификации на новый учебный год, и гарантированные 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям до утверждения следующей тарификации на новый учебный год. Распределение учебных часов сверх ставки по дополнительному соглашению с педагогическим работником устанавливается, исходя из следующих принципов и показателей:

— количество обучающихся и классов, на основе которых сформировано государственное задание на новый учебный год;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

- количество часов по учебному плану на новый учебный год;
- обеспеченность образовательного учреждения кадрами;
- уровень профессиональной компетентности педагогических работников для работы по конкретным образовательным программам различных уровней и сложности.

5.9.4.2. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора, следующие виды работ:

- педагогическая работа в этом же образовательном учреждении с дополнительной оплатой труда;

- работа в этом же образовательном учреждении без занятия штатной должности, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, преподавательская работа руководителей и других работников учреждения;

- работа в этом же образовательном учреждении сверх установленной нормы педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

5.9.5. Расписание занятий составляется администрацией учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период у педагогических работников установлена пятидневная рабочая неделя.

5.9.7. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом правил внутреннего трудового распорядка, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.9.8. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.9.9. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.9.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

5.10. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

5.12. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- водитель;
- старшая медсестра.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня.

5.13. В случае производственной необходимости работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий работников в порядке, установленном федеральным законодательством и с учетом мнения представительного органа Работников.

5.14. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

5.15. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя работников вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

5.16. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

5.17. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

5.17.1. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

5.17.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.17.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работника

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

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

5.20. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.21. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. Они должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

5.22. Для лиц моложе 18 лет, для работников, условия трудовой деятельности, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.23. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.23.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.23.2. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

5.24. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью 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 в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.25. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов. Дежурство на мероприятиях воспитательного характера до 2,5 часов.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день;
- 1 Мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня - выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

8.4.1. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.4.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

8.4.3. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.4.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

8.4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

8.4.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

— время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

— время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

— время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

8.4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков утверждает директор учреждения.

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

8.4.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (т.е. позднее чем за три дня до начала отпуска), либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника ему обязаны перенести отпуск на другой срок.

8.4.11. Перенесение отпуска в связи с производственной необходимостью на следующий год допускается в исключительных случаях с согласия работника.

8.4.12. Перенесение отпуска по инициативе работника допускается при условии согласованного сторонами уведомления.

8.4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст.126 ТК РФ.

8.4.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

8.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.6. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов, и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов, с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

8.7. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособий по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

8.7.1. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

8.7.2. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

8.7.3. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)- до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

8.8.1. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

8.9. Педагогические работники образовательного учреждения не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

8.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

8.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

Данные гарантии предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. 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.

9.2. 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.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.3. Дисциплинарное взыскание действует в течение календарного года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.4. Работодатель вправе снять с работника дисциплинарное взыскание досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9.5. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5, статья 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавала реальную угрозу наступления таких последствий (пункт 6 статья 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 статья 81 ТК РФ);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статья 81 ТК РФ);

— принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 статья 81 ТК РФ);

— однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 статья 81 ТК РФ);

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункт 1, статья 336 ТК РФ).

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

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

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

9.9. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в комиссию по трудовым спорам.

9.11. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами, в том числе исполнять требования и руководствоваться нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (Положение о дисциплине труда, дисциплинарной и материальной ответственности работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира), соглашениями и трудовыми договорами.

10. Меры поощрения работников

10.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетными грамотами;
- представление к званию лучшего по профессии.

10.1.1. Инициаторами награждения могут выступить, помимо администрации учреждения, органы самоуправления: совет учреждения, педагогический совет, а также профсоюзный комитет и методические объединения.

10.2. За особые трудовые заслуги Учреждение может представлять своих работников к отраслевым наградам Министерства образования и науки.

10.3. За выдающиеся заслуги работники могут представляться к награждению орденами и медалями России, а также к почетному званию «Заслуженный учитель Российской Федерации».

10.3.1. Характеристика на учителя, представленного к званию «Заслуженный учитель Российской Федерации», обсуждается и утверждается на общем собрании работников Учреждения.

10.3.2. Награждение денежной премией осуществляется в соответствии с «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира», с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

10.3.3. Поощрения объявляются в приказе директора по учреждению, доводятся до сведения работника под подпись, заносятся в трудовую книжку работника и форму Т-2.

**11. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов,
содержащих нормы трудового права**

11.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 2
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

О.В. Мельникова
14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
Учебно-педагогической
команды

Т.А. Писачева
14.08.2020 года

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

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 3 рабочих дня;
- водителю – 3 рабочих дня,
- старшей медсестре – 3 рабочих дня.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 3
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира



Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

О.В. Мельникова

14.08.2020 года



Председатель первичной
профессиональной организации
учреждения

Е.А. Мосачева

14.08.2020 года

**Перечень
профессий и должностей с вредными условиями труда,
которым предоставляется дополнительный отпуск**

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- шеф-повар – 7 рабочих дней;
- повар – 7 рабочих дней;
- кухонный рабочий – 7 рабочих дней.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 4
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

О.В. Мельникова
14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

Е.А. Носачева
14.08.2020 года

Положение об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Данное положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната №3 г. Армавира Краснодарского края (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет руководитель филиала № 9 ГКУ КК «ЦБ учреждений образования» в г. Армавира. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор образовательного учреждения.

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда в учреждении являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от её сложности (квалификации работников);
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам при оплате труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности, повышения производительности труда и качества выполняемой работы.

2. Система оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Краснодарского края.

2.2. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств бюджета Краснодарского края.

2.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения профсоюзной организации.

2.4.1. Положение руководствуется и действует на основании законодательных актов РФ, нормативных актов Краснодарского края:

— Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края (с приложениями), утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,

— Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

— Законом Краснодарского края от 16.07.2013г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», принятого Законодательным Собранием Краснодарского края 10.07.2013г.»

— Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и науки Краснодарского края и департаменту по делам казачества администрации Краснодарского края».

2.5. Положение включает в себя:

— рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

— порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

— порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

— порядок, условия поощрения работников, в т.ч. системы премирования;

— порядок, условия выплаты материальной помощи;

— доплаты и надбавки за особые условия труда (в том числе за условия труда, отклоняющиеся от нормальных);

— порядок и условия труда руководителя.

2.5.1. Также настоящее положение включает в себя критерии оценки работы согласно занимаемой должности по основному месту работы и с их помощью производится ежемесячная оценка профессиональной деятельности каждого работника.

2.6. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей).

2.7. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено трудовым законодательством.

2.10. Месячная заработная плата работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

2.11.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

— учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

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

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

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

2.12. Заработная плата работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.13. Оплата труда работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2.14. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работнику выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 23 числа за первую половину текущего месяца и 8 числа за отработанный месяц путем перечисления на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.2. Выплата заработной платы в учреждении производится в денежной форме в рублях.

3.3. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного в учреждении расчетного листка) извещать каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса РФ.

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

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

3.4.2. Установление окладов работников, должности которых не включены в пункт 2.1 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края (Постановление Главы администрации Краснодарского края от 27. 11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (с изменениями на 24.01.2020.)), производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общетрасловых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными нормативными правовыми актами высшего исполнительного органа государственной власти Краснодарского края.

3.4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае для данных категорий работников.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

3.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с краевой отраслевой системой оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования.

3.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливается в соответствии с краевой отраслевой системой оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования.

3.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в краевой отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования.

3.9. Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооружённых Силах СССР и Российской Федерации установлен в соответствии с краевой отраслевой системой оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования.

3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

— за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

— за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

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

3.10.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.10.4. Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

3.11. При прекращении действия трудового договора работника окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате, а также денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ) производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

3.12. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала (ст. 140 ТК РФ). Если дата выплаты отпускных совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата отпускных работнику производится в предшествующий рабочий день.

3.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ФЗ).

3.14. 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 (ст. 141 ТК РФ).

3.15. Работникам за счет средств работодателя оплачиваются пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

3.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.16.1. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.16.2. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

3.16.3. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

3.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического срока включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.18. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

3.18.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

3.18.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

3.19. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

3.20. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад):

— в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

— в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.3. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Оплата осуществляется 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 время.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда, путем выплаты доплат, составляющих 12% от должностного оклада.

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

5.1.1 Повышающий коэффициент к окладу:

- за заведование учебным кабинетом;
- персональный повышающий коэффициент;

5.1.2. Стимулирующая надбавка от педагогической нагрузки:

- выплата за квалификационную категорию;
- выплата за проверку письменных работ;
- выплата за классное руководство;
- выплата за ученую степень, почетное звание;
- выплата за выслугу лет.

5.1.3. Стимулирующая доплата от должностного оклада:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— за совмещение профессий (должностей);
— за расширение зон обслуживания;
— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.1.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

5.2. **Персональный повышающий коэффициент** к должностному окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и с согласования с Профсоюзом учреждения. Размер персонального коэффициента может быть не более 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.3. **За интенсивность и высокие результаты работы** работникам устанавливается стимулирующая надбавка:

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

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

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

— за сложность и напряженность выполняемой работы;

— за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть не более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Срок, на который она может быть установлена, не должен превышать один календарный год.

5.4. **Надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет проработанных в образовательном учреждении.

Размер надбавки (в процентах от учебной нагрузки для педагогических работников и от оклада для остальных категорий работников):

— стаж от 1 до 5 лет - 5%;

— стаж от 5 до 10 лет - 10%;

— стаж от 10 лет - 15%.

5.5. **За заведование учебными кабинетами**, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается персонально сотрудникам в размере не менее 6% и не более 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.6. Доплата за классное руководство устанавливается педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 4 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Министерства образования и науки Краснодарского края от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».

Для классов, наполняемость которых меньше нормы, уменьшение размера стимулирующей выплаты производится пропорционально численности обучающихся.

В случае, если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

5.7. За квалификационную категорию надбавка устанавливается с целью стимулирования педагогических и медицинских работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент устанавливается к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – высшая квалификационная категория;
- 0,10 – первая квалификационная категория;
- 0,05 – вторая квалификационная категория.

5.8. За учёную степень, почётное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической нагрузки или преподаваемой дисциплины.

Размер надбавки (в процентах от педагогической нагрузки):

— 7,5% - за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

— 15% - за ученую степень доктора наук.

5.9. За проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливается педагогическим работникам не менее 3% и не более 6% от педагогической нагрузки.

5.10. Доплата работнику, уполномоченному по охране труда установлена в размере не менее 5% и не более 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.11. Доплата за руководство методическими объединениями устанавливается на период учебного года в размере не менее 20% и не более 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.12. Доплата за работу в Штабе воспитательной работы, Совете профилактики, Совете по питанию, психолого-медико-педагогической комиссии устанавливается в размере не менее 10% и не более 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.13. В соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012 года № 113 «О введении и об условиях денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и науки Краснодарского края и департаменту по делам качества администрации Краснодарского края», осуществляется выплата стимулирующего характера в размере **до 3000 рублей в месяц** следующим категориям работников:

- учителя;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

— другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед);

— учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя);

— медицинские работники (старшая медицинская сестра, медицинская сестра);

— обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений).

Данные денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционального отработанного времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данной выплаты.

5.14. Доплата за работу в единой комиссии по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, в аукционной комиссии по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, в котировочной комиссии по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, устанавливается с 3 марта 2014 года.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

5.15. Доплата за исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации в размере 20% от должностного оклада.

5.16. Доплата за выполнение работ, не входящих в основные обязанности:

- членам добровольной пожарной дружины – не менее 3% и не более 5% от должностного оклада;

- уполномоченному по охране труда - не менее 3% и не более 5% от должностного оклада.

5.17. Выплата доплат молодым специалистам и их наставникам, в соответствии с пунктом 5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 6 декабря 2017 г., «Оплата труда» пп.5.2.11, в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить доплату в течение первых трех лет работы в размере 20% от базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

Статус молодого специалиста определен в п. 8.6. указанного Соглашения:

— статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

— молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

— статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

— статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей результатов профессиональной деятельности и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

5.18.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть отменены при следующих обстоятельствах:

- грубое или неоднократное нарушение трудовой дисциплины, нарушение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, нарушение педагогической этики;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение СанПиН;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм по вине работника учреждения;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

5.18.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, нарушение педагогической этики;
- пассивность в организации жизнедеятельности учреждения, участии в общественно-значимых акциях, мероприятиях, событиях;
- нарушение системы внутришкольного учета информации и отчетности, единых форм учебно-педагогической документации, несоответствие и несвоевременность заполнения (предоставления) отчетной и плановой документации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых **на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда**, производится в повышенном размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты компенсационного характера работникам согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

6.2. Работникам осуществляются следующие **выплаты компенсационного характера**:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

6.3. **Выплата за специфику работы** всем работникам учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 20%

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

6.4. **Выплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов).

Оплата осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.5. **Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлеченным к работе по приказу руководителя.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением дополнительного дня отдыха.

6.6. **Повышенная оплата сверхурочной работы** составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты часа работы работника, за последующие часы – не менее двойного размера оплаты часа работы работника.

6.7. **Компенсация за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер компенсации и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.8. **Компенсация за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер компенсации и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.9. **Компенсация за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер компенсации и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.10. Компенсационная выплата за работу педагогам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной педагогической нагрузке.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. Поощрение работников производится в форме:

- «Благодарственное письмо»;
- «Почетная грамота»;
- выплата премии;
- представление к званию лучшего по профессии.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Размер поощрения (премии) в течение календарного месяца ограничен 300% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.2. В целях поощрения работников за выполненную работу (производственные достижения) могут быть установлены премии:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия – это один из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку им выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, включая фактические результаты деятельности образовательного учреждения (ч. 1 ст. 191 ТК РФ).

Премии начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет проведена оценка показателей.

7.2.1 Работодатель самостоятельно определяет основания, размер и порядок начисления премиальных выплат.

Поощрение работников согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Поощрение работников производится по представлению заместителями директора (руководителями структурных подразделений), а также по представлению профсоюза, согласованному с заместителем директора и одобренное директором.

7.2.2 **Поощрение по итогам работы за период** (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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

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

7.2.3. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий ограничена в течение календарного месяца 200% от должностного оклада.

7.2.4. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2.5. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам одновременно в размере до 5 (пяти) окладов:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

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

— награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

— награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.2.6. Поощрение, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.2.7. Наложение дисциплинарного взыскания является основанием для снижения или невыплаты премии.

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работникам при наличии финансовых средств может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

9.1. Заработная плата руководителя, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором на основании приказа министерства образования и науки Краснодарского края.

9.3. К должностным окладам заместителей руководителя устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, размер которых определяется настоящим коллективным договором.

9.4. Органы исполнительной власти Краснодарского края – главные распорядители средств краевого бюджета, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада директора.

9.6. С учетом условий труда директору, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.7. Поощрение директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждение.

9.8. При принятии соответствующего нормативного документа на региональном и федеральном уровнях поощрение директора производится за счет средств бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств.

9.9. Размеры поощрения директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к его трудовому договору.

10. Штатное расписание

10.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.2. Штатное расписание ГОУ и ГУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

10.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

руководителя учреждения.

10.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и другие) в соответствии с уставом учреждения.

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

10.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 5
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

О.В. Мельникова
14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

Е.А. Носачева
14.08.2020 года

Перечень
должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты
компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются следующим работникам:

- шеф-повар – 12 % от должностного оклада;
- повар – 12 % от должностного оклада;
- кухонный рабочий – 12 % от должностного оклада;
- учитель химии – 12 % от должностного оклада;
- старшая медицинская сестра – 12 % от должностного оклада;
- медицинская сестра – 12 % от должностного оклада.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 6
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 Армавира

О.В. Мельникова
14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

Е.А. Носачева
14.08.2020 года

Перечень

должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория 1	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 7
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

14.08. 2020 года О.В. Мельникова

14.08.2020 года Е.А. Носачева

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края (с приложениями), утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от «17» ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.2. Целью настоящего Положения является усиление материальной заинтересованности и ответственности работников ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира (далее – образовательное учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения и содержит единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательной организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Порядок, размер и сроки выплат стимулирующего характера для каждой категории работников согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом директора образовательной организации.

1.5. Стимулирующие выплаты:

— это выплаты направленные на стимулирование заинтересованности работников в повышении качества работы и ответственности за выполнение поставленных задач;

— это поощрительные выплаты по результатам труда, которые определяются личным трудовым вкладом, с учетом конечных качественных результатов.

1.6. На основании данного Положения каждый работник образовательного учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

— единовременные премии;

— поощрительные выплаты;

— иные выплаты стимулирующего характера (критерии работы) по результатам труда работников.

1.8. Стимулирующие выплаты для каждого работника образовательного учреждения не ограничиваются определенным размером.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

1.9. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения осуществляется комиссией с обязательным включением в ее состав представителя от профсоюзной организации.

1.10. Критерии качества и результативности труда работников учреждения разрабатываются самостоятельно, отдельно для следующих категорий работников образовательного учреждения:

- для педагогического персонала учреждения;
- административно-управленческого персонала;
- для учебно-вспомогательного персонала учреждения;
- для обслуживающего персонала.

1.11. Настоящее Положение утверждается директором образовательного учреждения после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально и (или) за полугодие, и (или) за год по результатам труда работников образовательного учреждения за предыдущий период и выплачиваются в следующий месяц за отчетным периодом.

2.3. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании предоставленного педагогом самоанализа деятельности по итогам месяца, учебной четверти, полугодия или учебного года.

2.5. Единовременное премирование работников образовательного учреждения может производиться:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за выполнение особо важных и (или) срочных и (или) непредвиденных работ;
- за выполнение особо важных и (или) срочных и (или) непредвиденных работ, связанных с развитием школы, её участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.;
- по результатам внеплановых проверок различных вышестоящих органов;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- за номинацию на профессиональную премию;
- за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательным учреждением;
- за активное участие и качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;
- другие виды премиальных выплат.

2.6. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы по итогам отчетного периода устанавливаются в зависимости от набранных баллов.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

2.7. Показатели качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, рассчитываются на основании критериев, утверждённых **пунктом 5** настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.8. Размер стимулирующих выплат по каждому из критериев устанавливается независимо от других показателей.

2.9. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (базовый должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующих выплат, создаваемой на основании приказа директора учреждения.

2.11. Стоимость одного балла поощрительных выплат рассчитывается, исходя из общего количества набранных баллов по отдельным категориям работников образовательного учреждения и общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.12. Педагогическим работникам и штатным сотрудникам образовательного учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов: определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

2.13. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе установить минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части отдельным работникам.

2.14. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются, но находятся в пределах стимулирующего фонда.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда создается экспертная комиссия, которая состоит из членов трудового коллектива.

3.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией, утверждается приказом директора учреждения. Заседание комиссии возможно при наличии не менее 50% от состава, решение комиссии принимается при поддержке большинства.

3.3. В состав комиссии входят два представителя от педагогического персонала (учитель, воспитатель), представитель от обслуживающего персонала, экономист, представитель первичной профсоюзной организации.

3.4. Работу комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию комиссии.

3.6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии, директором образовательного учреждения.

3.7. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.8. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.9. Основная компетенция комиссии – распределение стимулирующих выплат между работниками в соответствии с утвержденными критериями.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

4.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Критерии оценки работы педагогического персонала

№	Критерии	Показатели	Измерители (индикаторы)	Баллы	Фиксирование результата, ответственные	Периодичность оценки
1	Результаты учебно-воспитательной деятельности	1. Результаты ГВЭ и ГИА	Успешность 100%	5	Протокол ГВЭ, ГИА зам. директора по УР	1 раз в год
		2. Качество обучения	Положительная динамика учебных достижений обучающихся по предмету (%). Мониторинг образовательных достижений класса (группы), наличие фиксированных результатов. Использование в образовательном процессе: - инновационных технологий, современных форм и методов реализации образовательного процесса; - авторских систем педагогической деятельности, авторских образовательных программ. Наличие неуспевающих.	5	Отчёт по предмету, справки зам. директора по УР Экспертное заключение	1 раз в триместр 2-10 классы,
				3-5		полугодие 11-12 классы
				2-5		По результатам применения
				3-5		
-1						
2.1. Качество работы с классом, группой	1. Наличие действующего, регулярно пополняющегося портфолио класса, группы. 2. Участие обучающихся в школьных мероприятиях, социально-значимых проектах, акциях. 3. Качество организации дежурства по школе. 4. Работа с детьми, находящимися в сложной жизненной ситуации, опекаемыми, находящимися в	1-2	Справки зам. директора по УР, ВР, социального педагога. Заключения педагогов-психологов, социального педагога,	Ежемесячно		
		1-5		По итогам участия		
		1-3		По итогам дежурства		
		1-5				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			<p>приемных семьях.</p> <p>5. Наличие динамики качества образовательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение диагностическими методиками и формирование на их основе индивидуальных образовательных (в т.ч. воспитательных) траекторий; - эффективность сотрудничества с социально-психологической, коррекционной службами школы-интерната; - отсутствие правонарушений, нарушений Устава образовательного учреждения и дисциплины. 	1-5	<p>отзывы родителей о положительной динамике личных достижений обучающихся.</p> <p>Количество запросов в социально-психологическую и коррекционную службы школы-интерната, качество реализации рекомендаций специалистов (экспертное заключение).</p>	<p>По итогам четверти, полугодия, года</p> <p>Систематически, по результатам индивидуальной работы</p>
	3. Индивидуальная работа с обучающимися	<ul style="list-style-type: none"> - размещение портфолио обучающихся на сайте школы-интерната или в другой системе; - реализация проектной, исследовательской и экспериментальной деятельности; - организация системного мониторинга обучающихся (в т.ч. учебных, спортивных, творческих достижений, результатов личностного роста), наличие фиксированных результатов образовательной, воспитательной, психологической, коррекционной работы. - индивидуальная работа с обучающимися, состоящими 	<p>1-3</p> <p>1-5</p> <p>1-3</p>	<p>Предъявление портфолио, проекта. Рецензии, аннотации, листы индивидуально-коррекционной работы педагогических работников и пр.</p> <p>Аналитические справки зам. директора по УР, ВР.</p>	<p>По мере размещения, создания</p> <p>По итогам и результатам применения</p> <p>Систематически, по результатам индивидуальной</p>	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			профилактическом учете; - оказание социально-педагогической, психологической помощи и поддержки обучающимся и воспитанникам.	1-3		работы
		4. Олимпиады, конкурсы, соревнования, марафоны, конференции, спортивные соревнования, творческие конкурсы	- подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, марафонах, конференциях, спортивных соревнованиях; -наличие учеников победителей, призёров (лауреатов и дипломантов): - региональный уровень: - федеральный уровень:	1-3 3-5	Аналитические справки зам. директора по УР, ВР Достижения обучающихся (лауреат, дипломант, призер) Грамоты, дипломы	По итогам участия
		5. Проведение предметных недель, внеклассных мероприятий по предмету, открытых уроков.	1. Наличие внеурочной работы по предмету (организация предметных викторин, участие в предметной неделе, повышение интереса обучающихся к предмету средствами внеурочной деятельности); -участие обучающихся в работе кружков, секций, клубов (численность, сохранность контингента); - работа с детьми с высокой учебной мотивацией; - работа с детьми с низкой учебной мотивацией; 2. Организация и проведение мероприятий с учетом качества: - школьный уровень;	1-3 2-4 1-5	Отчетно-аналитическая документация заместителей директора по УР, ВР Справки МО, отзывы Председатель МО Отчёт по предмету, Справки зам. директора по УР	По итогам четверти, полугодия, года Систематически, по результатам индивидуальной работы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			- региональный уровень; - федеральный уровень.			
		6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы-интерната у обучающихся, родителей, общественности.	1. За каждое мероприятие с учетом качества: - школьный уровень; - региональный и федеральный уровень: - дни открытых дверей; - конференции; - мероприятия в рамках межведомственного взаимодействия.	1-5	Справка МО, отзывы. Председатель МО Программа, анализ мероприятий зам. директора по УР, ВР	По мере проведения
		7. Смотр учебных кабинетов, комнат, помещений для занятий и реабилитации с детьми.	«5» «4» С замечаниями	2 1 - 1-2	Справка зам. директора по УР	2 раза в год
		8. Организация работы с родителями	Целенаправленная работа по формированию партнерских отношений, привлечению семьи к сотрудничеству (наличие разнообразных организационных форм сотрудничества).	1-5	Справка зам. директора по ВР	По итогам четверти, полугодия, года
		1. Изучение и обобщение современных педагогических практик, передового опыта педагогической деятельности.	1. Наличие основных компонентов научного исследования и обобщения педагогического опыта, результатов труда: - научный отчет (отчет по научно-исследовательской работе (НИР)); - монография;	1-5	Представление педагогического опыта (различные формы и виды презентации опыта). Наличие издательской,	По мере реализации и применения: по итогам четверти, полугодия, года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

2	Научно-методическая и инновационная деятельность.		<ul style="list-style-type: none"> - учебное пособие; - тезисы научных докладов, опубликованные в печати; - научная статья, рецензия; - методические рекомендации. <p>2. Компетентность, эффективное применение инновационной педагогической технологии в профессиональной деятельности: наличие результата (эффективности) использования инновационных педагогических технологий в образовательном процессе.</p>		<p>творческой, виртуальной продукции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - собственные дидактические и методические рекомендации, разработки, пособия, программы и т. д., прошедшие внешнюю экспертизу; - публикации в профессиональных изданиях; - материалы конференций, спец. издания, методические разработки, отчеты, описания, картотека педагогического опыта и т.п. <p>Работающие тематические творческие мастерские, лаборатории, стажерские площадки и т.п.</p>
		2. Трансляция индивидуального (собственного) педагогического опыта.	<ul style="list-style-type: none"> - представление опыта в базе данных (муниципальный, региональный, федеральный уровень); - печатные способы распространения ПО (публикации, оформленные доклады, методическая литература, брошюры, сборники методических материалов и т.п.); - авторский сайт (блог); - видеоматериалы; - прикладная методическая продукция; - авторская программа (утвержденная); - педагогический авторский проект. - информационная (информационно-методическая) выставка; - оформленное выступление на заседании МО; - разработка авторских спецкурсов (мастер-классов), открытые занятия и 		

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			мероприятия, обучающие семинары, презентации; - тематическая (методическая) выставка.			
		3. Участие в профессиональных конкурсах.	- школьный уровень; - региональный уровень; участие/победа - федеральный уровень; участие/победа	1 2-3 3-5	Дипломы, грамоты.	По мере проведения
		4. Консультативно-методическая деятельность	- работа в качестве наставника молодых педагогов; - эффективное педагогическое наставничество, нацеленность на поддержку коллег; - участие в составе ПМПк.	1-5	План работы педагога-наставника, материалы мониторинга результатов работы с молодым специалистом. Материалы для ПМПк.	По итогам четверти, полугодия, года
3	Общественная и социально-значимая работа в интересах образовательного учреждения.		1. Развитие электронной информационно-образовательной среды учреждения: - развитие и пополнение базы данных школьного сайта (презентация собственного педагогического опыта, рефлексия результатов педагогической деятельности участников образовательного процесса); - подготовка информационных продуктов для школьного сайта, блога и иных средств дистанционной поддержки образовательной деятельности в учреждении; 2. Реализация социально-значимой деятельности:	1-5	Систематическое обновление школьного сайта: отражение жизни школьного сообщества. Отчетно-аналитическая документация заместителей директора по УР, ВР, АХР (справки, бланки проверок, аналитические отчеты,	Постоянно, по мере реализации событий, мероприятий

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			<ul style="list-style-type: none"> - участие в благоустройстве пришкольной территории; - благотворительная деятельность, волонтерство; - организация и проведение досуговых мероприятий познавательного характера для родителей в рамках реализации задач нравственного, эстетического, гигиенического, патриотического воспитания обучающихся; - разработка и реализация в совместной деятельности с обучающимися социально-значимых проектов различной направленности, участие обучающихся в школьных, муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях, социально-значимых проектах, акциях: - участники - организаторы или победители. <p>3. Участие в общественно-значимом труде по подготовке учреждения к образовательной деятельности в новом учебном году.</p>	1-2	<p>служебные записки и пр.)</p> <p>Результаты участия обучающихся в проектной (социально-значимой) деятельности: % обучающихся, выбирающих предмет, вид деятельности, для разработки проекта, участия в предметных олимпиадах, творческом конкурсе).</p>	
4	Исполнительская дисциплина	1. Выполнение решений, распоряжений, поручений, принятых на более высоком уровне управления.	<p>Выполнение / невыполнение поручений, распоряжений и указаний руководства, требующих высокой оперативности и своевременности, творческого подхода и качества результатов.</p>	1-3 -1 - -3	Заклучение администрации	По итогам исполнения поручений

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

		<p>2. Посещение производственных совещаний, педагогических советов, заседаний МО, школьно-значимых мероприятий.</p>	<p>1. Высокий уровень исполнительской дисциплины: - посещение планерок, собраний, семинаров и т.п.; - участие в дежурстве по школе и столовой; - систематическая замена коллег; 2. Низкий уровень исполнительской дисциплины: - пропуски по неуважительной причине общественно- и школьно-значимых мероприятий.</p>	<p>1 1-2 -1</p>	<p>Протоколы Справки зам. директора по ВР Справки зам. директора по УР</p>	<p>По итогам четверти, полугодия, года</p>
		<p>3. Работа с нормативной документацией</p>	<p>1. Своевременное и качественное ведение отчетной, плановой, контрольной документации (в т.ч. электронных форм документации): - подготовка отчетов, написание рабочих программ, заполнение журналов, ведение личных дел и т.п.; 2. Отсутствие планирования и контроля реализации педагогических задач, образовательного и воспитательного процесса для класса (группы): - отсутствие или несвоевременная подготовка необходимой документации (рабочих программ, календарного и тематического планирования и т.п.); - систематическая неполнота, несвоевременность или неправильность ведения школьной</p>	<p>1-3 -1 - -3</p>	<p>Заключение администрации Справки зам. директора по ВР Справки зам. директора по УР</p>	<p>По итогам четверти, полугодия, года По результатам ВШК</p>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

		документации, в том числе электронной; - наличие систематических ошибок в ведении, оформлении, заполнении школьной документации. 3. Нарушение требований руководящих документов по сохранению конфиденциальной информации и информационной безопасности.	-5	Заключение ответственного за информационную безопасность.	По результатам экспертизы, мониторинга. При выявлении нарушения
	4. Исполнительская деятельность по результатам контроля образовательной, административно-хозяйственной деятельности учреждения.	1. Наличие / отсутствие положительных выводов, положительной динамики по результатам ВШК и других видов контроля.	-1, -5	На основании приказов, справок руководителей структурных подразделений	По итогам четверти, полугодия, года По результатам ВШК
	5. Содержание и оформление учебного кабинета, рабочей зоны.	1. Наличие нормативной школьной документации на функционирование учебного кабинета. 2. Соблюдение правил техники безопасности и санитарно-гигиенических норм в учебном кабинете, комнатах. 3. Соблюдение эстетических требований к оформлению учебного кабинета, комнат, специальных помещений. 4. Наличие комплекса дидактических материалов, программно-методического обеспечения, заданий,	1-3	На основании приказов, справок руководителей структурных подразделений	По полугодиям

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

			тестов, контрольных работ, пособий и др. материалов для системной реализации образовательного процесса, диагностики качества обучения, воспитания и развития (по профилю кабинета).			
		6. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.	1. Наличие / отсутствие нарушений трудовой дисциплины: прогул, опоздание на работу. 2. Исполнение / неисполнение должностных обязанностей в полном объеме.	-5		
		Комфортный микроклимат, отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов. Качество оказания государственной услуги.	1. Сохранение / не сохранение контингента класса (группы) 2. Удовлетворенность / неудовлетворенность родителей (законных представителей) и обучающихся образовательной деятельностью. 3. Наличие / отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса. 4. Наличие / отсутствие случаев травматизма ребенка, возникших по вине работника.	-5	% состав численности обучающихся. Результаты собеседования с родителями, анкетирование, опрос.	Ежемесячно

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

4.3. Критерии оценки эффективности работы педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии и показатели работы	Измеритель, индикатор	Процент	Периодичность
1.	Наличие системы работы с документами	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Наличие диагностической и аналитической работы.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Эстетическое оформление помещения для работы с обучающимися	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, другими учреждениями	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Качественное проведение общешкольных мероприятий	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
6.	Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
7.	Личное участие в мероприятиях, проводимых во внеурочное время и не связанных с трудовой деятельностью	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
8.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
9.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

4.4.Разовые поощрительные выплаты (премии), стимулирующие профессиональную активность педагогического персонала

4.4.1. Поощрительные разовые единовременные выплаты (премии) осуществляются на основании итогов личного участия педагогов в мероприятиях различного уровня по результатам труда.

4.4.2. Сумма единовременных выплат определяется директором образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4.3. Решение о единовременных выплатах педагогам утверждается приказом директором учреждения.

4.4.4. Разовые стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

— качественная подготовка и проведение социально-значимых мероприятий (школьного, муниципального, регионального уровней);

— проведение и подготовка семинаров, практикумов, мастер-классов, соревнований и т.п. различного уровня (школьного, муниципального, регионального, федерального);

— публичные выступления и представление образовательного учреждения (конференции, методические семинары и т.п.) на различных уровнях;

— подготовка, организация и проведение олимпиад различного уровня; выполнение особо важных и ответственных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;

— подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;

— за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

— подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

— за номинацию на профессиональную премию;

— за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением;

— за активное участие и качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году;

— к праздничным датам (День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

— другие виды премиальных выплат.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4.5. Критерии оценки эффективности работы заместителя директора по учебной работе.

	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю (б)
1.	Освоение обучающимися школы предметов базисного учебного плана	1.1.1. Освоение предметов базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	Успеваемость учащихся по предметам. Качество знаний. До 10 б.
		1.1.2. Государственная итоговая аттестация обучающихся 10, 12 классов	До 10 б.
		1.1.3. Результаты административных (срезовых) контрольных работ на уровне школы по предметам учебного плана (по протоколам в электронном журнале)	До 5 б.
2.	Результативность урочной и внеурочной деятельности	1.2.1. Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций регионального, федерального и международного уровней.	5 б. – победители и призеры всероссийского этапа; 3 б.- победители и призеры городского этапа; 2 б. - 1 место в школьном этапе и участие в муниципальном. За участие в школьном этапе: 1 б. – 5-15 человек; 2 б.– 16-30 человек; 3 б. – более 31 участника.
3.	Эффективность управленческой деятельности	2.1.1. Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации	10 б. – 100% подтвердивших заявленную категорию.
		2.1.2. Подготовка и проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, фестивалей и других мероприятий (в том числе трансляция обобщённого педагогического опыта учителей)	7 б. - всероссийский уровень; 6 б. – региональный уровень; 3 б.- муниципальный уровень, 2 б.– школьный уровень.
		2.1.3. Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	Организация работы методических семинаров – 2б, Проведение педагогических советов – 2б, Издание методических сборников – 2б.
		2.1.3. Организация системы работы в рамках ВШК	Обеспечение мониторинга качества образования – 2б Уровень реализации плана ВШК: в полном объёме – 5 б.
4.		2.1.4. Исполнительская дисциплина	Разработка и своевременное внесение изменений в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

			<p>локальные нормативные документы – до 5 б.;</p> <p>Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.) – до 10 б.;</p> <p>Своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения-до 10- б.</p> <p>Участие в аккредитации и лицензировании ОУ – до 10 б.</p>
5.	Включенность в методическую работу	<p>2.2.1. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>4 б. – всероссийский уровень;</p> <p>3 б. – городской уровень;</p> <p>1 б. – уровень ОУ.</p>
		<p>2.2.2. Наличие собственных публикаций (в том числе интернет-размещение). Трансляция обобщённого опыта работы.</p>	<p>Печатные работы: 5 б. за каждую публикацию. Размещение в сети: 3 б. – размещение в профессиональных интернет-сообществах;</p> <p>-1 б. – при наличии сертификата.</p> <p>-1 б.– на информационном портале школы (раздел «Публикации»)</p>

4.6. Критерии оценки эффективности работы заместителя директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю (б)
1.	Качество и доступность общего образования	1.1.Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися	Отсутствие учащихся, находящихся на учете в КДН, отсутствие учащихся, находящихся на внутришкольном учете, работа по профилактике нарко- и алкогольной зависимости, табакокурения, работа по профилактике и предупреждению нарушений ПДД, организация работы с учащимися группы социального риска - до 10 баллов
		1.2.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Организация общешкольных мероприятий, направленных на

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

			формирование ЗОЖ до 5 б;
		1.3.Участие школьников в мероприятиях воспитательной направленности (конкурсы, акции, смотры, соревнования и др.)	На федеральном уровне – 10 б.; На региональном уровне – 7 б.; На муниципальном уровне – 5 б.
		1.4.Охват учащихся системой дополнительного образования	Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом – 5б, стабильность – 2б.
		1.5.Занятость учащихся во внеурочное время.	60-80% - 5 б, 40-60% - 3б, Менее 40% - 1б.
2.	Создание условий для повышения эффективности образовательного процесса	2.1.Участие в инновационной деятельности и ведение экспериментальной работы	До 5 б.
		2.2.Развитие образовательных услуг, реализация вариативных образовательных программ.	Создание педагогами авторских дополнительных образовательных программ, успешная реализация в образовательном процессе. до 5 б.
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1.Организация системы работы в рамках ВШК	Уровень реализации плана ВШК: в полном объеме – 5б, не полностью – 1б. Обеспечение мониторинга качества образования – 2б
		3.2.Программа воспитания	Наличие разработанной и утвержденной программы – 2б,
		3.3.Эффективность реализации программы воспитания	Повышение уровня воспитанности обучающихся – от 0 до 3 б., Успешная социализация воспитанников – от 0 до 3 б.
		3.4.Развитие педагогического творчества (участие в научно-исследовательской деятельности, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях школьного, муниципального, регионального, всероссийского уровней)	На всероссийском уровне – 7 б.; На региональном уровне – 5 б.; На муниципальном уровне – 3б.; На школьном уровне – 1 б.
		3.5.Научно-методическое сопровождение организации образовательного процесса	Организация работы методических семинаров – 2б, Проведение педагогических советов – 2б, Издание методических сборников – 2б

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

	3.6. Информационная открытость	Обновление информации на сайте г не реже 1 раза в месяц – 2б.
	3.7. Исполнительская дисциплина	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – от 0 до 2 б.; Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.) – от 0 до 3 б.; Своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения – от 0 до 2- б.

4.6. Критерии оценки работы заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

10.	Критерии	Показатели критериев	%
11.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Приказ директора	5-10 %
12.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок сотрудников по обслуживанию кабинетов, отсутствие жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	5-10 %
13.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов	Приказ директора	5-10 %
14.	Своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по материальному учету	Приказ директора	5-10 %
15.	Наличие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых проверок	Приказ директора	-5-10 %
16.	Участие в комиссии по закупкам, ведение протоколов, размещение информации на сайте	Приказ директора	5-10 %
17.	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм	Приказ директора	5-10 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

4.6. Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала.

Помощник воспитателя				
1.	Обеспечение здоровых и безопасных условий детей, проживающих в интернате	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Качество организации воспитательной работы с обучающимися в вечернее время	Справки административно-управленческого персонала	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами (СанПиН) (отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации.)	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
5.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно

4.7. Критерии оценки работы обслуживающего персонала.

Старшая медсестра, медсестра, врач

1.	Осуществление контроля за организацией питания воспитанников, за выполнением санитарно-гигиенических требований на пищеблоке, разработка цикличного меню	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Качественное ведение медицинской документации	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Организация профилактических медосмотров работников школы	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
5.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Секретарь руководителя				
1.	Качественная отработка входящей и исходящей документации	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
3.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
Инспектор по кадрам				
1.	Проявление инициативы и самостоятельности в выполнении функциональных обязанностей.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации. Соблюдение сроков ведения документации	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетов (ежемесячных, квартальных, годовых)	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
6.	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам учреждения	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
7.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
8.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Специалист по охране труда				
1.	Своевременное проведение инструктажей по ТБ и ОТ	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Организация профилактической работы по соблюдению ОТ	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Работа с документацией	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
6.	Участие в мероприятиях, проводимых во внерабочее время	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
7.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
Экономист, калькулятор				
1.	Своевременное и качественное оформление и представление установленной финансовой отчетной документации	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, срочных поручений	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Контроль за своевременным заключением договоров с необходимыми организациями	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Развитие фонда экономии заработной платы	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
6.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Шеф-повар				
1.	Обеспечение выпуска продукции и блюд высокого качества	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Обеспечение контроля за качеством сырья, поступающего в производство	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Работа с документацией	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
5.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
Заведующий складом				
1.	Руководство работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Своевременная и качественная подготовка и сдача отчетности в бухгалтерию (приходно-расходных документов; материальных отчетов).	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Качественное ведение документации в соответствии с должностными обязанностями: оборотных книг, карточек складского учета.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Своевременное составление заявок на приобретение товарно-материальных ценностей.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Организация проведения погрузочно-разгрузочных работ, с соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
6.	Качественная подготовка и участие в проведении инвентаризации.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

№ п/п	Критерии и показатели работы	Измеритель, индикатор	Процент	Периодичность
Водитель				
1.	Отсутствие ДТП, замечаний.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Рациональное использование горючего.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов.	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
4.	Качественное ведение документации.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Своевременность устранения неисправности транспорта.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
6.	Привлечение к работам, не входящим в круг должностных обязанностей.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
Дворник				
1.	Сложность работы в случае ЧС	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Выполнение ремонтных работ	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
4.	Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
5.	Обеспечение сохранности рабочего инвентаря	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
Кастелянша				
1.	Своевременное приобретение мягкого инвентаря, одежды, обуви	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Качественное ведение документации	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
4.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Кладовщик				
1.	Работа с документацией	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
3.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
Кухонный рабочий				
1.	Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды;	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Наличие со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
4.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
Мастер по ремонту и эксплуатации машин и механизмов, техник				
1.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок сотрудников по ремонту	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
3.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Машинист по стирке и ремонту спец.одежды				
1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствию с санитарными нормами (СанПиН).	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
3.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
Повар				
1.	Качественная работа с документацией	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
3.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
Подсобный рабочий				
1.	Проявление инициативы по освоению и применению передовых методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда.	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
3.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
1.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок сотрудников по обслуживанию помещений ОУ	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Подготовка школы к новому учебному году	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
3.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца
Уборщик служебных помещений				
1.	Помощь в текущем ремонте (уборка не закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации)	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
2.	Проведение генеральных уборок (субботников). Участие в общешкольных генеральных уборках	Приказ директора	5-10 %	1раз в три месяца
3.	Подготовка школы к новому учебному году (участие в ремонте учреждения.)	Приказ директора	5-10 %	Единовременно
4.	Наличие обоснованных жалоб работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей	Приказ директора	-5-10 %	1раз в три месяца

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение № 8
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Г.В. Мельникова
14.08.2020 года


Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

Е.И. Мосачева
14.08.2020 года


Положение

об охране труда ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира.

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1.1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников организации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

1.2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные планом мероприятий по охране труда.

1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере 0,2% суммы затрат на оказание услуг.

1.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин и молодежи, в том числе:

1.4.1. Не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки беременных женщин.

1.4.2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, осуществлять только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, при этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда специалист по охране труда.

Специалист по охране труда



Н.Н. Боровой.

Приложение № 9
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира



О.В. Мельникова

14.08.2020 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения



Е.А. Носачева

14.08.2020 года

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
на 2020-2023 года ГБОУ школы-интерната № 3 г. Армавира**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:				
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда		
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Специальная оценка условий труда	PM	93	111,6	2020-2023	специалист по ОТ	-	-	-	-	-
2	Обучение по ОТ руководителя и специалистов через учебный центр	чел.	5	20	2020-2023	специалист по ОТ	-	-	-	-	-
3	Проведение периодического медицинского осмотра	чел.	127	254	ежегодно	руководители структурных подразделений	-	-	-	-	-
4	Приобретение аптечек	шт.	5	1	раз в 3 года	старшая медсестра	-	-	-	-	-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы _____

5	Приобретение специальной одежды, обуви и других СИЗ.	шт.	21	42	раз в 3 года	экономист	-	-	-	-
6	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	шт.	6000	100	раз в год	экономист	-	-	-	-
7	Организация уголка по охране труда	шт.	1	1	В соответствии с изменениями нормирующей документации	специалист по ОТ	-	-	-	-
	Итого 2020-2023 годы			527,6					-	-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

Приложение №10
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

О.Ф. Мельникова
14.08.2020 года



Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

А. Носачева
14.08.2020 года



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой,
средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Профессия	Кол-во чел.	Наименование моющих средств основание: приказ Мин.здрав и соцразвития РФ от 17.12.2010г. №1122н	Наименование спец одежды основание: приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 г. № 997н
1.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2	Мыло – 300 г в м-ц Паста – 300 г в м-ц	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 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 1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
2.	Дворник	3	Мыло – 300 г в м-ц	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием 1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	Мыло – 300 г в м-ц	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием 6 пар</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные до износа</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее до износа</p>
4.	Шеф-повар, повар	3	Мыло – 300 г в м-ц	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником 2 шт.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов до износа</p>
5.	Уборщик служебных помещений	12	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100 мл в месяц, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием 6 пар</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар</p>
6.	Кухонный рабочий	4	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100 мл в	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 комплект</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов до износа</p>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2020-2023 годы

			месяц, 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	6 пар 2 шт.
7.	Заведующий складом, кладовщик	2	Мыло – 300 г в м-ц	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
8.	Помощник воспитателя	4	Мыло – 300 г в м-ц		
9.	Мастер по обслуживанию оборудования	1	Мыло – 300 г в м-ц	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	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
10.	Учитель (трудовое обучение)	1	Мыло – 300 г в м-ц		
11.	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом	2	Мыло – 300 г в м-ц	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные

Протокол № 1 думеровано и скреплено печатью
для сдачи в архив 1 листах

Директор ГБОУ школы-интерната № 3

Г. Г. Армавира

(подпись) О. В. Мельникова

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ школы-интерната № 3

Г. Г. Армавира

Е. А. Носачева

