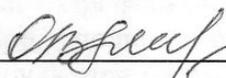


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной)
школы-интерната № 3 г. Армавира

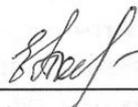
с «24» августа 2023 года до «23» августа 2026 года

Представитель работодателя:
Директор ГБОУ школы-интерната №3
г. Армавира

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета



О.В. Мельникова



Е.И. Погорелова



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения города Армавира"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашение

Дата 30.08.2023 № 163

Звонимый специалист Сурица

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 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. Сторонами коллективного договора являются:

ГБОУ школа-интернат №3 г. Армавира (далее – школа-интернат) в лице директора Мельниковой Ольги Владимировны (далее – работодатель), и работники ГБОУ школы-интерната №3 г. Армавира, представителем которых является первичная профсоюзная организация Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – профсоюзный комитет), действующего на основе Устава Профсоюза.

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

1.3. 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, согласование с профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации.

1.4.2. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

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

1.5. □ Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

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

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

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

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

незамедлительно информирует профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 24.08.2023 (ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы-интерната, изменения типа школы-интерната, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором школы-интерната, сменой профорга.

1.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по дополнениям, изменениям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые дополнения и изменения в Коллективный договор оформляются приложением к Коллективному договору, подписываются обеими сторонами, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников ОО.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2. Стороны договорились, что:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.4. Изменения условий трудового договора производятся по согласованию между работником и работодателем и оформляются дополнительным соглашением к договору.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости.

2.5. Руководитель образовательной организации, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству, 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.

2.6. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.7. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст.87 ТК РФ).

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

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

2.10. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.11. Профком обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников;

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

3. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работники имеют права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

-бесплатность прохождения аттестации для работников;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

3.8. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.8.1. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не менее, чем за два месяца.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам

- педагогическим работникам, которым установлена высшая или первая квалификационная категория;
- работникам пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, проработавшим в школе-интернате свыше 10 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, у которых есть ребенок до 18 лет, а другой родитель этого ребенка является мобилизованным или добровольцем-контрактником;
- лицам, имеющим жилищную ипотеку;
- лицам, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного;
- одному из двух или более членов одной семьи.

3.8.3. В соответствии с Трудовым кодексом РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях

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

- предупреждать работника, профсоюз, и Центр занятости о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

-по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в день для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.4. Изменения условий трудового договора производятся по согласованию между работником и работодателем и оформляются дополнительным соглашением к договору.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости.

2.5. Руководитель образовательной организации, его заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству, 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.

2.6. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.7. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст. 87 ТК РФ).

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

2.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.10. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.11. Профком обязуется:

-осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников;

-представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3. Режим труда и отдыха

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников школы-интерната определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1).

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

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

3.4. 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).

3.5. В школе-интернате нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на учебный год (полугодие) в письменном виде не менее чем за месяц.

3.6. 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.

3.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки в рамках государственного задания на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки в рамках муниципального задания, установленный преподавателям в начале учебного года, не может

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.6. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки в рамках предоставления платных образовательных услуг определяется наличием соответствующего контингента, распределяется и закрепляется ежегодно перед началом учебного года дополнительным соглашением к трудовому договору и не гарантируется.

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

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

3.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и трудовыми договорами, дополнительными соглашениями в соответствии с расписанием и учебной нагрузкой

3.11. При составлении расписаний учебных занятий преподавателям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один или два свободных дня в неделю для методической работы.

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

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

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

3.13. 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).

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

3.14. 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) (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложением № 3 к настоящему коллективному договору. Ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

рабочим днем оплачивается так же и за счет средств приносящей доход деятельности (при наличии средств).

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

3.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

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

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

3.18. 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).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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).

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы-интерната.

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

3.20. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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).

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

3.21. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

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

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

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

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

- преподавателям – 56 календарных дней;
- директору – 56 календарных дней;
- заместителю директора по УР – 56 календарных дней;
- заместителю директора по АХР – 56 календарных дней при условии педагогической нагрузки, в случае отсутствия педагогической нагрузки – 28 календарных дней.

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

За первый год работы отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе-интернате, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков и при условии не нарушения образовательного процесса. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности 56 календарных дней и оплачиваться в полном размере, что связано с учебным процессом.

При приостановке трудового договора на время службы мобилизованного (пока сотрудник служит) его рабочий год останется прежним, и отпуск за период службы мобилизованного или служащего по контракту должен быть предоставлен (ст. 121 ТК).

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

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

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

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

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

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

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.28. Стороны договорились:

3.28.1. 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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

-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;

-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.

3.29. 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.

3.30. Супругам (родителям и детям), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.31. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двухкратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

3.32. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни (Новогодние праздники др.), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение из расчета среднего дневного заработка.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 139 ТК РФ).

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

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом Положением об оплате труда работников (приложение №4).

Положение об оплате труда работников устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систем доплат и надбавок стимулирующего характера.

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

4.3 Положение об оплате труда разработано 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»).

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет (ст.136 ТК РФ).

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

4.7. 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.

4.8 Производится выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

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

4.10. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

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

4.10.2. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст.139 ТК РФ).

4.11. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

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

4.13. Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.14. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

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

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

4.18. Работникам организации выплачиваются стимулирующие доплаты и надбавки, премии, выплаты компенсационного характера.

4.19. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам организации следующих выплат стимулирующего характера:

4.20. В соответствии с действующим трудовым законодательством работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

4.20.1 Повышающий коэффициент к окладу:

- за заведование учебным кабинетом;
- персональный повышающий коэффициент;

4.20.2. 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.

4.20.3. Стимулирующая доплата от должностного оклада:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.20.4. Премий:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

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

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.20.5. Других видов выплат стимулирующего характера:

а) выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников (в размере 3000,00 (трех тысяч) рублей в месяц):

-педагогические работники (преподаватель);

-обслуживающий персонал (гардеробщик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

4.21. Работникам организации выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера 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, 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

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

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

-временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

-перед наступлением пенсионного возраста.

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

4.25. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.25.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают План повышения квалификации и подготовки кадров.

В Плане повышения квалификации и подготовки кадров предусматриваются мероприятия по:

- организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

- -повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе от 25 до 65 лет;

- организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- профессиональному обучению и дополнительному образованию работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста) (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2.Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2.4. 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.

5.2.5. 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.

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

5.3 Стороны исходят из того, что:

5.3.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

-бесплатность прохождения аттестации для работников;

-гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

5.4. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.4.1. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением работников не менее, чем за два месяца.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- педагогическим работникам, которым установлена высшая или первая квалификационная категория;
 - работникам пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
 - работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
 - работникам, проработавшим в школе-интернате свыше 10 лет;
 - обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
 - работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
 - работникам, у которых есть ребенок до 18 лет, а другой родитель этого ребенка является мобилизованным или добровольцем-контрактником;
 - лицам, имеющим жилищную ипотеку;
 - лицам, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного;
- одному из двух или более членов одной семьи.

5.4.3. В соответствии с Трудовым кодексом РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

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

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

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

5.5. Стороны совместно рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствие с действующим законодательством, в том числе:

-разрабатывает и внедряет мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждении по согласованию с профкомом. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 225 ТК РФ);

-организует работу специалиста по охране труда, не допускает его сокращения и не возлагает на него дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ);

-ежемесячно, в каждый первый четверг месяца, проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

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

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

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

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

6.4. Стороны создают совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют ее работу, разрабатывают Годовой план совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 219, 224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

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

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

6.6. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 8).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

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

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.7.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

-уход, хранение, химчистку, дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

-информирование работников о полагающихся СИЗ;

-рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н)

6.7.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников.

Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.7.5. В каждом кабинете иметь аптечки для оказания первой помощи в соответствии с законодательством.

6.7.6. Реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

обеспечить возможность участия работников в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проводимого Армавирской городской организацией профсоюза работников образования и науки; поощрять работников, принимающих участие в таких мероприятиях благодарственными письмами и другими знаками отличия организации и материально.

6.8. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 года N 223н.

6.9. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20).

В случае досрочного прерывания отпуска по уходу за ребенком до 1,5, 3 лет, если преподаватель хочет выйти на работу на неполное рабочее время с сохранением выплаты пособия по уходу за ребенком, она пишет заявление о выходе на работу на неполный рабочий день (ст. 93, 256 ТК РФ) с указанием выхода на неполный рабочий день, и ей предоставляется не более 0,5 ставки работы преподавателя, т.е. не более 9 часов в неделю.

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

Профсоюзный комитет представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде.

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

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель

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

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

7.3. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по старости, в зависимости от стажа работы на предприятии, при наличии денежных средств ему выплачивается выходное пособие.

При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере не менее одного должностного оклада (месячной тарифной ставки)

7.4. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы (ст. 167, 168 ТК РФ):

Вид расходов, связанных со служебной командировкой	В пределах РФ и стран СНГ, руб.
Проезд	полностью
Найм жилого помещения	полностью
Суточные, за сутки	100

7.5. Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь (при наличии средств):

в связи с тяжелым материальным положением (при наличии подтверждающих документов) в размере до 3000 рублей;

в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой до 3000 рублей;

в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере до 5000 рублей соответственно;

в связи с длительной болезнью работника в размере до 2000 рублей;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 1 МРОТ;

в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству *профкома*) в размере до 2000 рублей.

7.6. Выплачивает денежное пособие (при наличии средств):

в связи с исполнением возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере до 3000 рублей.

гибели работника вследствие несчастного случая на производстве - 5 минимальных размеров оплаты труда;

установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – до 3 минимальных размеров оплаты труда;

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

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

7.8. Работодатель:

-заключает соглашение об информационном взаимодействии с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

- ведет персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;

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

7.9. Профсоюзный комитет:

7.9.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонда пенсионного и социального страхования, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

7.9.3. Оказывает материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета, а также в случаях:

-в связи с тяжелым материальным положением (при наличии подтверждающих документов) в размере до 2000 рублей;

-в связи с длительной болезнью работника в размере до 2000 рублей;

-в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере до 2000 рублей;

-в связи с исполнением работнику возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере до 500 рублей.

-обеспечивает детей работников новогодними подарками.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников:

-обеспечивают возможность участия работников в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе мероприятиях по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), проводимых горкомом профсоюза работников народного образования и науки г. Армавира; поощряют работников, принимающих участие в таких мероприятиях благодарственными письмами и другими знаками отличия организации и материально.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

8.2. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящееся на балансе Работодателя объекты культурного, спортивного и туристического назначения;
- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 337 ТК РФ);
- проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях.

8.3. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1.В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

9.1.2. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, заседаниях коллегиального органа управления организации с правом представительного голоса по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных прав.

9.1.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, условий для хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

9.1.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

Расторжение трудового договора с председателем профсоюзного комитета и его заместителем по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

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

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 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 статьи 405 ТК РФ).

9.5. Не освобожденному от основной работы председателю профкома предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: 6 дней.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

10.6. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации 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 настоящего коллективного договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

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

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 «Соглашение по охране труда».

9. Приложение № 9 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 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.

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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.

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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

— 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;

— 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 Фонда пенсионного и социального страхования 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.

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 и

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

- 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;
- 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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

— 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;

— 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;

— 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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

— 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;

— 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.

3.6. 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации, ответственным педагогическим работникам учреждения.

3.7. 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.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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;

— 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,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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;
- 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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:

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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).

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 роспись 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.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

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 – воскресенья.

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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

— 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;

— 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 неустановленные 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,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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, 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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;
- 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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).

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

(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).

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.

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 утверждается директором 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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).

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 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. отсутствие 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);

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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);

— 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.

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 2023-2026 годы

Приложение № 2
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

_____ О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

_____ Е.И Погорелова
24.08.2023 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 2023-2026 годы

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

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 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 2023-2026 годы

Приложение № 4
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08.2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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).

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 общепрофессиональных 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.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

3.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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). 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

работы (должность) и средний заработок, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой.

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;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

- выплата за классное руководство;
- выплата за ученую степень, почетное звание;
- выплата за выслугу лет.

5.1.3. Стимулирующая доплата от должностного оклада:

- 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%.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 расчёта 4 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом 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.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

Краснодарского края», осуществляется выплата стимулирующего характера в размере **до 3000 рублей в месяц** следующим категориям работников:

- учителя;
- 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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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.

6.3. **Выплата за специфику работы** всем работникам учреждения устанавливаются к окладу

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

(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.

Размер поощрения (премии) в течение календарного месяца ограничен 300% от оклада

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

(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 премии по итогам работы не ограничена.

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

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;
- присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 руководителя учреждения.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 2023-2026 годы

Приложение № 5
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната № 3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 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 2023-2026 годы

Приложение № 6
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 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 2023-2026 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 2023-2026 годы

Приложение № 7
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г. Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

Е.И. Погорелова
24.08.2023 года

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 2023-2026 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.

2.7. Показатели качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, рассчитываются на основании критериев, утвержденных пунктом 5 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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.	1-2	Справки зам. директора по УР, ВР, социального педагога. Заключения педагогов-психологов, социального педагога,	Ежемесячно По итогам участия По итогам дежурства
2. Участие обучающихся в школьных мероприятиях, социально-значимых проектах, акциях.	1-5					
3. Качество организации дежурства по школе.	1-3					
4. Работа с детьми, находящимися в сложной жизненной ситуации, опекаемыми, находящимися в	1-5					

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 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 	<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</p>	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 годы

			обучающимися, состоящими профилактическом учете; - оказание социально-педагогической, психологической помощи и поддержки обучающимся и воспитанникам.	1-3		индивидуальной 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:	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
2023-2026 годы

			<ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. 			
		6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы-интерната у обучающихся, родителей, общественности.	<p>1. За каждое мероприятие с учетом качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьный уровень; - региональный и федеральный уровень: - дни открытых дверей; - конференции; - мероприятия в рамках межведомственного взаимодействия. 	1-5	<p>Справка МО, отзывы. Председатель МО</p> <p>Программа, анализ мероприятий зам. директора по УР, ВР</p>	По мере проведения
		7. Смотр учебных кабинетов, комнат, помещений для занятий и реабилитации с детьми.	<p>«5» «4» С замечаниями</p>	<p>2 1 - 1-2</p>	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.	<p>1. Наличие основных компонентов научного исследования и обобщения педагогического опыта, результатов труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научный отчет (отчет по научно-исследовательской работе (НИР)); - монография; 	1-5	<p>Представление педагогического опыта (различные формы и виды презентации опыта).</p> <p>Наличие издательской,</p>	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
2023-2026 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;
		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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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>	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 годы

			(мастер-классов), открытые занятия и 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	1-5	Систематическое обновление школьного сайта: отражение жизни школьного сообщества. Отчетно-аналитическая документация заместителей директора по УР, ВР, АХР (справки, бланки проверок,	Постоянно, по мере реализации событий, мероприятий

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 годы

			<p>деятельности:</p> <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>аналитические отчеты, 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.	Выполнение / невыполнение поручений, распоряжений и указаний руководства, требующих высокой оперативности и своевременности,	1-3	Заключение администрации	По итогам исполнения поручений

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 годы

			творческого подхода и качества результатов.	-1 - -3		
		2. Посещение производственных совещаний, педагогических советов, заседаний МО, школьно-значимых мероприятий.	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.	1 1-2 -1	Протоколы Справки зам. директора по ВР Справки зам. директора по УР	По итогам четверти, полугодия, года
		3. Работа с нормативной документацией	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	1-3 -1 - -3	Заключение администрации Справки зам. директора по ВР Справки зам. директора по УР	По итогам четверти, полугодия, года По результатам ВШК

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на
2023-2026 годы

		планирования и т.п.); - систематическая неполнота, несвоевременность или неправильность ведения школьной 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	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
2023-2026 годы

			помещений. 4. Наличие комплекса дидактических материалов, программно-методического обеспечения, заданий, 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
2023-2026 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 %	1 раз в три месяца
2.	Наличие диагностической и аналитической работы.	Приказ директора	5-10 %	1 раз в три месяца
3.	Эстетическое оформление помещения для работы с обучающимися	Приказ директора	5-10 %	1 раз в три месяца
4.	Сотрудничество с учреждениями дополнительного образования, ОУ, учреждениями культуры, другими учреждениями	Приказ директора	5-10 %	1 раз в три месяца
5.	Качественное проведение общешкольных мероприятий	Приказ директора	5-10 %	1 раз в три месяца
6.	Содержание в образцовом порядке библиотечного фонда	Приказ директора	5-10 %	1 раз в три месяца
7.	Личное участие в мероприятиях, проводимых во внеурочное время и не связанных с трудовой деятельностью	Приказ директора	5-10 %	1 раз 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 %	1 раз 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 2023-2026 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 2023-2026 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	<p>1.1.Работа по профилактике и предупреждению правонарушений несовершеннолетними обучающимися</p>	<p>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</p>
		<p>1.2.Создание условий для сохранения здоровья обучающихся</p>	<p>Организация общешкольных мероприятий, направленных на</p>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 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
		3.6.Информационная открытость	Обновление информации на сайте г не реже 1 раза в месяц –

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

		2б.
	3.7.Исполнительская дисциплина	<p>Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы – от 0 до 2 б.;</p> <p>Своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.) – от 0 до 3 б.;</p> <p>Своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения – от 0 до 2- б.</p>

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 контролирурующих 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 %

4.6. Критерии оценки работы учебно-вспомогательного персонала.

Помощник воспитателя

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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 циклического 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
Секретарь руководителя				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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
Специалист по охране труда				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

Шеф-повар

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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

№ п/п	Критерии и показатели	Измеритель,	Процент	Периодичность
-------	-----------------------	-------------	---------	---------------

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

	работы	индикатор		
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
Кладовщик				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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
Машинист по стирке и ремонту спец.одежды				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

1.	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии 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
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

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
2023-2026 годы

1	Специальная оценка условий труда		16	Ежегодно, 2 квартал	Специалист по ОТ	108	89		
2	Обучение по ОТ руководителя и специалистов через учебный центр		12	ежегодно 1 и 4 квартал	Специалист по ОТ	9	8		
3	Проведение периодического медицинского осмотра		420	ежегодно 1 квартал	зам. директора по АХР	108	89		
4	Приобретение аптечек		5	по мере необходим ости, 1 раз в 3 года	зам. директора по АХР	108	89		
5	Приобретение специальной одежды, обуви и других СИЗ.		16	ежегодно 1 квартал	зам. директора по АХР	32	28		
6	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.		156	по мере необходим ости	зам. директора по АХР	108	89		
7	Организация уголка по охране труда		5	ежегодно, 2 квартал	Специалист по ОТ	108	89		
	ИТОГО:		630						

Приложение №9
к коллективному договору ГБОУ
школы-интерната №3 г Армавира

Директор ГБОУ школы-интерната
№ 3 г. Армавира

Председатель первичной
профсоюзной организации
учреждения

_____ О.В. Мельникова
24.08. 2023 года

_____ Е.И. Погорелова
24.08.2023 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	<p>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</p> <p>1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные</p>
2.	Дворник	3	Мыло – 300 г в м-ц	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>1 шт. 2 шт. 1 пара</p>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

				Перчатки с полимерным покрытием 6 пар
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, 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 месяц, 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 и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 комплект</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов до износа</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов 6 пар</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником 2 шт.</p>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной
(коррекционной) школы-интерната № 3 г. Армавира на 2023-2026 годы

			моющие средства в дозирующих устройствах)		
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 Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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