

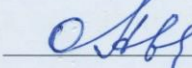
От работников учреждения:  
председатель профсоюзного комитета

 Минченкова Т.Е./

«01» сентября 2022г.



От работодателя: и.о.директора  
ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

 Уляшин О.А./

«01» сентября 2022г.



## Коллективный договор

между администрацией и работниками  
государственного казенного общеобразовательного  
учреждения Калужской области «Озерская специальная  
(коррекционная) школа-интернат для обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья»

на 2022 - 2025 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную  
регистрацию в администрации МО МР «Козельский район»

Дата регистрации  01.09.22.

Регистрационный номер

Подпись

(должность, ф.и.о. и подпись)

 Золотарева Т.К. / эксперт  
администрации Козельского района  
и заместитель



## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ                                                                                   | 3  |
| 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ<br>И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА          | 5  |
| 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА                                                                      | 10 |
| 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА                                                                       | 17 |
| 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ                                                   | 21 |
| 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ                                                                           | 23 |
| 7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ                                                                       | 27 |
| 8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ<br>РАБОТНИКОВ                                         | 28 |
| 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО                                                                            | 29 |
| 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ                                                                | 33 |
| 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.<br>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 35 |
| 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ                                                                         | 35 |

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **ГКОУ КО «Озерская специальная (коррекционная) школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации<sup>1</sup> на 2021-2023 годы;

Калужское областное трехстороннее соглашение<sup>2</sup> между Территориальным союзом организации профсоюзов «калужский областной совет профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020 – 2022 годы» от 30 апреля 2020 года;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации в лице Ульяшина О.А. (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

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

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения<sup>3</sup>.

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

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

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

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

---

<sup>1</sup>Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

<sup>2</sup>Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

<sup>3</sup>Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

#### 1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 7 календарных дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 календарных дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства<sup>4</sup>.

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

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

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

---

<sup>4</sup> Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

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

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)<sup>5</sup>.

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка<sup>6</sup> и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>7</sup>.

Стороны договорились о том, что:

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

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

---

<sup>5</sup>Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

<sup>6</sup> Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

<sup>7</sup>Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>8</sup>.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>9</sup>.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>10</sup>.

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>11</sup>.

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

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке,

---

<sup>8</sup>Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

<sup>9</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>10</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

<sup>11</sup>Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

определёнными положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>12</sup>.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор<sup>13</sup> или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников<sup>14</sup>.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>15</sup>.

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

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

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

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

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза<sup>16</sup>:

---

<sup>12</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>13</sup> Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

<sup>14</sup> Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

<sup>15</sup> Часть третья статьи 68 ТК РФ.

<sup>16</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).



1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>17</sup>;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>18</sup>;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

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

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 50% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие

---

<sup>17</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

<sup>18</sup> В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».



категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (*перечислить категории работников, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории, например, работники, находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза и др.*).

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Калужской области;

300 рублей – за пределы Калужской области;

500 рублей – при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 100%.

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

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

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

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений<sup>19</sup>, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников,

---

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

предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка<sup>20</sup>.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>21</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью<sup>22</sup>.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством<sup>23</sup>, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах<sup>24</sup>.

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

---

<sup>20</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

<sup>21</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

<sup>22</sup> Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>23</sup> Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

<sup>24</sup> Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников<sup>25</sup>.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования<sup>26</sup>.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

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

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда<sup>27</sup> (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении

<sup>25</sup> Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

<sup>26</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

<sup>27</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

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

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

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

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

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

3.1.5. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

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

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

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска<sup>28</sup>.

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

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором<sup>29</sup>.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*пятидневная*) с (*соответственно с двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>30</sup>.

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

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

---

<sup>28</sup> Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожаками и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

<sup>29</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

<sup>30</sup> На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке<sup>31</sup>.

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

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

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

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

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

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

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников<sup>32</sup>.

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

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

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней<sup>33</sup> с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

---

<sup>31</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

<sup>32</sup> Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

<sup>33</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда \_\_7\_\_ календарных дней;
- за ненормированный рабочий день \_\_3\_\_ календарных дня.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день<sup>34</sup>.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться \_1\_ дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством<sup>35</sup>.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет \_3\_ календарных дней<sup>36</sup>.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте<sup>37</sup>, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью \_3\_ календарных дней.

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

<sup>34</sup> Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

<sup>35</sup> В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

<sup>36</sup> В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней.

<sup>37</sup> Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.



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

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении<sup>38</sup>;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца<sup>39</sup>.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – \_1\_ календарный день;
- рождения ребёнка – \_2\_ календарных дня;
- бракосочетания детей работников – \_3\_ календарных дня;
- бракосочетания работника – \_3\_ календарных дня;
- похорон близких родственников – \_3\_ календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – \_4\_ календарных дня.

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

3.1.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях<sup>40</sup>:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – \_3\_ календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – \_2\_ календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – \_3\_ календарных дня;
- 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, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

<sup>38</sup> Статья 121 ТК РФ.

<sup>39</sup> Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

<sup>40</sup> В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>41</sup>.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон<sup>42</sup>.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536<sup>43</sup>.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup>Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

<sup>42</sup>В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

<sup>43</sup> Пункт 2.3 указанных Особенности.

<sup>44</sup> Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения<sup>45</sup>.

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

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

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

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

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

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>46</sup>.

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

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

---

<sup>45</sup> Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

<sup>46</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

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

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

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома<sup>47</sup>;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>48</sup>;

- *другие случаи.*

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 10 тыс. рублей<sup>49</sup>.

4.9. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 1000 руб.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере<sup>50</sup>.

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда<sup>51</sup>, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579<sup>52</sup>, на которых устанавливается

---

<sup>47</sup> Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

<sup>48</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

<sup>49</sup> Данная рекомендация для работодателя прописана в пункте 5.11.5. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы»

<sup>50</sup> Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников.

<sup>51</sup> Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

<sup>52</sup> 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета).

доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется \_не более 30\_% средств фонда заработной платы<sup>53</sup>:

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить \_5\_ процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.12.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить \_15\_ процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.3. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях<sup>54</sup>, в том числе с учётом:

- соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ) в размере 10%.

4.15. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере \_50\_% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.16. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего

---

<sup>53</sup> Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

<sup>54</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 9 классов не допускается.

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

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)<sup>55</sup>.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 2 года, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату<sup>56</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны договорились о том, что:

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

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

---

<sup>55</sup> В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

<sup>56</sup> Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере \_должностного оклада\_ за счет средств работодателя.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка<sup>57</sup>.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;

---

<sup>57</sup> Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов<sup>58</sup>, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

Материальные виды поощрений:

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

Нематериальные виды поощрения:

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда<sup>59</sup> с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда<sup>60</sup>; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

<sup>58</sup> Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

<sup>59</sup> Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

<sup>60</sup> Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.



6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек<sup>61</sup>.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации<sup>62</sup>, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров \_500 тыс. рублей\_.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>63</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций<sup>64</sup>.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в

<sup>61</sup> Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

<sup>62</sup> Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

<sup>63</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

<sup>64</sup> Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 3 процентов.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере должностного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

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

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами<sup>65</sup>;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

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

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

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

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

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной

---

<sup>65</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>66</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>67</sup>.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>68</sup>.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>69</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>70</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

<sup>66</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>67</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>68</sup> 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.

<sup>69</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>70</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

статьями  
173-177 ТК РФ.

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре<sup>71</sup>.

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из

---

<sup>71</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%<sup>72</sup>(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

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

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

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

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

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

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

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

---

<sup>72</sup> Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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



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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации<sup>73</sup>);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

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

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

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

---

<sup>73</sup> Статья 66.1. ТК РФ

др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

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

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

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

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

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 1 дня по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 1 дня с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 4 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя

первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации<sup>74</sup>;

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора *ГКОУ КО «Озерская специальная (коррекционная) школа – интернат для обучающихся с ОВЗ»*.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

---

<sup>74</sup>Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>75</sup>.

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

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

## ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует по 2024 год        включительно.

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

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

---

<sup>75</sup> В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке<sup>76</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

приложение № 2 Положение о порядке, условиях и размерах компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников ГКОУ КО «Озерская школа – интернат»;

приложение № 3 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков ГКОУ КО «Озерская школа – интернат» на 2022-2024г. ;

**От работодателя:**

Руководитель образовательной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)  
М.П.  
« \_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)  
М.П.  
« \_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>76</sup> В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

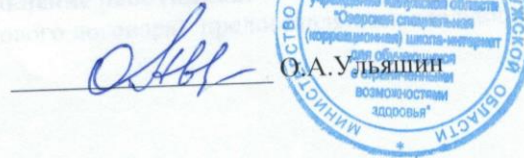
**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного  
комитета



**УТВЕРЖДАЮ**

И.о.директора школы-интерната  
ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»



# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**ГКОУ КО «ОЗЕРСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

Приняты на общем собрании коллектива

от 01.09.2022 г. № 1

## **1. Общие положения.**

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 2 ТК РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

## **2. Прием и увольнение работников.**

2.1 При приеме на работу (заключение трудового договора) предоставляются следующие документы:

- ⇒ Паспорт для удостоверения личности;
- ⇒ Справка об отсутствии судимости;
- ⇒ Согласие на обработку персональных данных;
- ⇒ Пенсионное свидетельство СНИЛС
- ⇒ Трудовая книжка; для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые – справка о последнем занятии, выданная по месту жительства; для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил - военный билет;
- ⇒ Документ об образовании или профессиональной подготовке;
- ⇒ Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (мед. книжка)

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют копию трудовой книжки, аттестационный лист, копию медицинской книжки, копию справки об отсутствии судимости.

2.3. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора между работниками и школой. Условия трудового договора могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством в образовании.

2.4. По подписании трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работников под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, администрация школы обязана:

- ⇒ Ознакомить с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;
- ⇒ Ответственный за охрану труда и технику безопасности в школе-интернате проводит инструктаж по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.5. На всех впервые поступающих работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

### **Личное дело хранится в школе.**

2.7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст. 77 п. 5).

2.8. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускаются 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, заведование кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также других существенных изменений условий труда.



Работник должен быть поставлен в известность о существенных изменениях условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по 74 ст. ТК РФ.

- 2.9. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.
- 2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу и по получении предварительного согласия профсоюзного комитета школы-интерната.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (пункт 5, ст. 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более трех часов рабочего дня без уважительных причин (пункт 6 (а) ст. 81. ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 6 (б) ст. 81. ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 7 ст. 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п.8 ТК РФ), повторное в течение года грубое нарушение устава школы и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст.48 Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» N 273-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 07.05.2013N 99-ФЗ, от 23.07.2013 N 203-ФЗ), производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

- 2.11. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками закона и ссылкой на статью, часть и пункт.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3. Обязанности работников.**

Все работники школы обязаны:

- 3.1. Соблюдать Устав школы-интерната.
- 3.2. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 3.3. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.
- 3.4. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации, проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 3.5. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.
- 3.6. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы.
- 3.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.
- 3.8. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 3.9. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.
- 3.10. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы-интерната.



- 3.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы-интерната на основании тарифно-квалификационных характеристик и нормативных документов.
- 3.12. Для получения дней или отпуска без содержания работник лично подает заявление директору или его заместителям.

#### **4. Обязанности администрации.**

Администрация школы обязана:

- 4.1 Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый по возможности работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка, с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.
- 4.2 Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.
- 4.3 Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.
- 4.4 Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
- 4.5 Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.
- 4.6 Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 4.7 Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и уч-ся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным нормам.
- 4.8 Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
- 4.9 Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 4.10 Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и уч-ся.
- 4.11 Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставляем другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства во внеурочное время.
- 4.12 Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

#### **5 Рабочее время.**

- 5.1. В школе устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

- 5.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство во внеурочное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительностью, что и дежурство.
- 5.3. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха уч-ся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.4. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе-интернату в не рабочее и в рабочее время. Дежурство должно начинаться в 7.30 часов организацией подъема обучающихся и продолжаться не более 10 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы-интерната. Дежурство в нерабочее время оплачивается в соответствии с положением о компенсационных и стимулирующих выплатах.
- 5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.
- В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 1,5 часов, собрания обучающихся – 30 мин., занятия кружков, секций – от 40 минут до полутора часов.
- 5.7. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
- ⇒ изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
  - ⇒ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - ⇒ удалять учащихся с урока;
  - ⇒ курить в помещениях школы.
- 5.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 5.9. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случаях неявки на работу по болезни, работник обязан, при наличии такой возможности, известить об этом администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.10. В помещениях школы запрещается:
- ⇒ нахождение в верхней одежде и головных уборах;
  - ⇒ громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

## **6. Поощрения за успехи в работе.**

- 6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- ⇒ объявление благодарности;
  - ⇒ выдача премии;
  - ⇒ награждение ценным подарком;
  - ⇒ награждение почетной грамотой;
- Поощрения применяются администрацией школы-интерната, в случае выдвижения на присвоения звания- совместно с педсоветом.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрениях вносится в трудовую книжку работника.

- 6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

- 7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- ⇒ Замечание;
- ⇒ Выговор;
- ⇒ Увольнение по соответствующим основаниям;

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются директором.

- 7.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины истребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

- 7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

- 7.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания.

- 7.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

- 7.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственно руководителя подразделения или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

- 7.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по ст.81 п. 8 ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
Дашенкова Т.Е.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора школы-интерната  
Ульяшин О.А.

Приказ от 01.09.2022г. № 53-ОД



## ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке, условиях и размерах компенсационных, стимулирующих выплат  
и премирования работников  
ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

Принято на общем собрании коллектива  
действует с 01.09.2022г.

## ***Раздел I. Общие положения.***

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» №163-03 от 06.07.2011 (с дополнениями и изменениями) другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» (далее - организация) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества учебно-воспитательного процесса.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах организации и распространяется на период с 01 сентября учебного года до 01 сентября нового учебного года, если иное не предусмотрено настоящим Положением, или срок не установлен приказом директора.

1.3. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирование в организации и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключённых с организацией трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами руководителя (далее по тексту - работники).

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

1.5. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности - приказом по учреждению.

1.6. Доплаты и надбавки могут уменьшаться или сниматься в случае изменения трудовой функции с согласия работника, в случае не согласия решение принимается в установленном порядке конфликтной комиссией.

1.7. Надбавки, доплаты (выплаты) директору школы устанавливает Учредитель.

1.8. В случае, когда доплаты, надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты (надбавки) исчисляется из оклада (который состоит: базовая ставка увеличенная на коэффициент сельский и доплату за категорию), без учета других надбавок и доплат.

1.9. Суммарный размер надбавок и доплат верхним пределом не ограничивается.

1.6. Для реализации целей, определённых в п. 1.2. данного Положения, вводятся следующие виды выплат, доплат и надбавок:

- **компенсационные выплаты;**
- **выплаты стимулирующего характера.**

## **II. Компенсационные выплаты**

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

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

2.2. Выплаты за работу с вредными и опасными и иными особыми условиями труда производятся при наличии в экспертном заключении об аттестации рабочего места соответствующих оснований.

2.3. Выплата за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с графиком работы.

2.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут быть установлены **всем категориям работников организации** в процентном отношении от ставки (должностного оклада) или в твердой сумме, пропорционально объему выполняемой работы, если имеются вышеперечисленные условия, отклоняющихся от нормальных.

2.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни в соответствии ТК РФ и локальными актами (табель учёта рабочего времени и приказ).

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

2.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размерам должностных окладов (ставок) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах от размеров должностных окладов (ставок) или в твердой сумме.

2.8. Размеры и условия выплат компенсационного характера определяются **приложением № 1** настоящего Положения.

2.9. Конкретный размер и сроки компенсационных выплат для каждого сотрудника устанавливается приказом директора образовательной организации с учётом мнения общего собрания коллектива.

2.10. Компенсационные выплаты **могут быть сняты или уменьшены в размере при ухудшении**

**качества выполняемой работы** либо при сокращении объема выполняемых работ, за которые

производились данные выплаты.

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

### **III. Выплаты стимулирующего характера**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества работы, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и работников, работающих в организации.

3.2. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

3.3. На основании настоящего Положения каждый работник организации имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

3.4. Размер стимулирующей выплаты работникам организации устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

3.5. Организация самостоятельно определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

3.6. На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:

- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня";
- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня";
- ПКГ "Должности педагогических работников",

**направляется не менее 40 процентов средств**, предусмотренных в организации на выплаты стимулирующего характера.

3.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

**надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;**

**надбавка за ученую степень;**

**доплата за наличие почетного звания, государственных наград, нагрудного знака «Почетный работник образования РФ», значка «Отличник народного просвещения», знака отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;**

**премии по результатам работы;**

**поощрительные выплаты;**

**3.8.** Все надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

**3.9.** Надбавки устанавливаются приказом директора школы в процентах от оклада (ставки) или в абсолютном значении.

**3.10.** Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения или некачественного исполнения той работы, за которую они назначены, а также в связи с изменением условий труда по сложности и напряженности.

**3.11.** Премии за результативность и качество работы устанавливаются на основании анализа выполнения утвержденных показателей деятельности каждого работника организации. Показатели деятельности работников организации (кроме директора школы-интерната, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются директором образовательной организации в разрезе должностей по согласованию с профкомом организации (**приложение № 4 настоящего Положения**).

Для оценки результативности и качества работы (эффективности труда), расчета количества баллов каждого педагогического работника (**приложение № 3 настоящего Положения**) на основании приказа директора школы-интерната создается комиссия. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее трех членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, ежемесячно до 25 числа.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы-интерната, рассчитанный за текущий период, за исключением других стимулирующих выплат, установленных по приказу директора, делится на сумму баллов всех работников. В результате чего рассчитывается денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом рассчитывается размер премии за результативность и качество работы (эффективность работы) за текущий период.

Произведенный комиссией расчет оформляется протоколом за подписью председателя, секретаря и членов комиссии.

Выплата премии за результативность и качество работы (эффективность труда) производится ежемесячно сроком на 1 месяц.

Директор на основании протокола комиссии издает приказ о выплате премии за результативность и качество работы (эффективность труда), который включает в себя размер и период действия премии, список работников, получающих премию.

**3.11.1.** Премирование работников может производиться по результатам работы за:

- месяц;
- четверть;
- квартал;
- полугодие;
- год, - а также в другие сроки при выполнении важных и срочных работ и мероприятий, при условии их качественного выполнения (**приложение № 3, 4 настоящего Положения**).

**3.11.2.** При определении размера премии по результатам работы за год для конкретного работника организации учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного периода, и личный трудовой вклад с учетом конечных результатов работы организации.

**3.11.3.** Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, премии по результатам работы производятся пропорционально отработанному времени.

**3.11.4.** Размер премии по результатам работы за год верхним пределом не ограничен.



**3.11.5.** Директор школы-интерната самостоятельно рассматривает документы на премирование работников, составленные заместителями директора и ведущим экономистом на основе анализа результатов деятельности работников образовательной организации (отчетов работников, заключения комиссий, справок о результатах проверок, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов смотров и т.д.)

**3.11.6.** Стимулирующие выплаты заместителям директора и ведущему экономисту устанавливаются непосредственно директором школы-интерната.

**3.11.7.** Премия по результатам работы не выплачивается в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания, а также при:

- нарушении работником трудовой дисциплины;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки заместителя директора или руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);
- нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- невнимательном и грубом отношении к детям, нарушении педагогической этики;
- высоком уровне заболеваемости сотрудников (ежемесячное нахождение на «больничном листке»);
- росте детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- халатном отношении к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии в жизни школы-интерната и в общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях.

**3.11.8.** Все случаи депремирования рассматриваются руководителем и комиссией по конфликтным ситуациям в индивидуальном порядке в каждом случае.

**3.11.9.** Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

**3.11.10.** Порядок и условия премирования руководителя организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.

**3.12.** К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, оказание материальной помощи в связи с несчастными случаями и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

**3.12.1.** Поощрительные выплаты работникам образовательной организации могут осуществляться в связи с:

- праздничными датами (День учителя, Международный женский день - женщинам коллектива, День защитника Отечества - мужчинам коллектива, Новый год), данная выплата для всех членов коллектива (включая и совместителей), независимо от фактически отработанного времени, нагрузки и стажа работы - до 5000 рублей единовременно.
- с юбилейными датами (50 и через каждые последующие 5 лет), юбилеем образовательной организации) - 3000 рублей единовременно;
- присвоением почетного звания Калужской области, награждением Почетной грамотой Губернатора Калужской области, Благодарностью Губернатора Калужской области – 1000 рублей единовременно;
- по итогам года;

**3.12.2.** Работнику учреждения могут устанавливаться разовые выплаты стимулирующего характера:

- за выполнение мелкого ремонта автомобиля – до 2000 рублей;
- за участие в подготовке учреждения к новому учебному году – до 5000 рублей;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 2000 рублей;



- за участие в региональных конкурсах «Мастерство без границ», «За нравственный подвиг учителя», «Я в педагогике нашел свое призвание» : 1 тур – 5000рублей, 2 тур – 7000рублей, призовое место – 10000 рублей;

- за подготовку, организацию и проведение новогоднего праздника – 1000 рублей.

**3.12.3. Материальная помощь работникам образовательной организации может осуществляться в связи с:**

- рождением ребёнка в семье работника;
- свадьбой работника;
- смертью близких родственников: жены, мужа, родителей, детей, родных братьев и сестёр (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения помощь оказывается на основании копии свидетельства о смерти);
- несчастным случаем (пожар, утрата имущества, совершённого преступления, стихийного бедствия и т.п.);
- длительным лечением (сотрудников школы-интерната) сроком 1 месяц и более;
- операционным лечением (сотрудников школы-интерната);
- с тяжёлыми финансовыми или жизненными обстоятельствами;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску.

**3.12.4. Материальная помощь выплачивается только при финансовой возможности организации (конкретный размер материальной помощи определяется после анализа фондов, предназначенных на данные виды выплат) и работникам, для которых школа-интернат является основным местом работы.**

**3.12.5. Материальная помощь осуществляется на основании заявления работника и в пределах фонда оплаты труда.**

**3.12.6. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы с указанием конкретной суммы материальной помощи.**

**3.12.7. Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю организации устанавливается уполномоченным органом исполнительной власти Калужской области, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации.**

**3.13. Доплата в размере 20 процентов от оклада устанавливается работникам организации, являющимся выпускниками организации начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в организацию и занимающим должность, относящуюся к:**

- профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня";
- профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня";
- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;
- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал";
- профессиональному стандарту "Специалист в сфере закупок";
- профессиональному стандарту "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья".

**3.14. Размеры премий и поощрительных выплат определяются администрацией учреждения в пределах фонда оплаты труда.**

**3.15. Совокупный размер постоянной, текущей и единовременной стимулирующих выплат работникам максимальным размером не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательной организации.**

**3.16. Стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательной организацией решения о назначении стимулирующих выплат в установленном порядке.**

**3.17.** Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448 (приложение № 5 настоящего Положения).

#### **IV. Заключительные положения**

**4.1.** Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2022г. и действует бессрочно.

**4.2.** Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности образовательной организации в целом, включая изменения в уставных документах, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации.

**4.3.** Предложения по изменению или дополнению настоящего положения рассматриваются директором школы-интерната, в случае, если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзным комитетом, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются директором школы-интерната.

#### **Приложение № 1**

к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

**РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

| <b>№<br/>п-п</b> | <b>Вид</b>                                                                                                       | <b>Показатель</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Размер выплат<br/><br/>(в процентах или<br/><br/>в абсолютном значении)</b>                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>         | За работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда                                                   | <b>В соответствии с СОУТ или аттестацией рабочих мест</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | До 12% оклада.                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>2</b>         | За работу в ночное время                                                                                         | <b>При работе с 22.00 до 06.00</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>40% от должностного оклада за каждый час работы</b>                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>3</b>         | За совмещение профессий (должностей).                                                                            | <b>При поручении дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | До 100% от оклада по совмещаемой должности.                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>4</b>         | При увеличении объема работы и при расширении зон обслуживания.                                                  | <b>При получении дополнительной работы в течении установленной продолжительности рабочего времени(смены)наряду с работой по такой же должности. Работникам отнесенным к ПКГ «Должности педагогических работников»;</b><br><b>-проверка тетрадей и письменных работ учителями-предметникам в соответствии с количеством часов указанной дисциплины;</b><br><b>-классное руководство, с учетом наполняемости классов;</b><br><br><b>-заведование кабинетами, спальнями,</b><br><b>-мастерскими, спортивным залом;</b><br><br><b>-за руководство методическим объединением</b> | До 100% оклада<br><br>Учителям начальных классов, учителям русского языка – 10%;<br>учителям математики – 7% ;<br>учителям естествознания, домоводства, ОБЖ, истории до 3%<br><br>до 10% должностного оклада<br><br>до 10%<br><br>до 30%<br>должностного оклада<br><br>500рублей |
| <b>5</b>         | Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.                                                       | <b>При выполнении работы временно отсутствующего работника.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | До 100% оклада                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>6</b>         | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни                                                                 | <b>При работе в выходные и праздничные дни</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | В соответствии со ст. 153ТК РФ                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>7</b>         | За сверхурочную работу                                                                                           | <b>При работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном , а все последующие – не менее чем в двойном размере.                                                                                                                                                 |
| <b>8</b>         | За организацию и проведение банно-прачечных мероприятий.                                                         | <b>При помывке детей младших классов в бане</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 500 рублей за одну помывку, согласно табеля                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>9</b>         | За ведение школьной документации (выполнение обязанностей секретаря педсовета и совещаний, написание протоколов) | <b>Выплата устанавливается работнику, назначенному приказом руководителя секретарем совещаний, собраний, педсовета, в пределах фонда на выплаты</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | До 100% должностного оклада                                                                                                                                                                                                                                                      |

|           |                                                                                                                                                                                                    | компенсационного характера                                                                                                                            |                              |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>10</b> | За работу, связанную с проведением котировок, торгов, сдачей установленной документации и отчетности по закупкам                                                                                   | <b>Выплата устанавливается руководителем организации работнику бухгалтерии, на которого возложено исполнение обязанностей специалиста по закупкам</b> | До 100 % должностного оклада |
| <b>11</b> | За руководство работой в теплице, озеленение и благоустройство территории                                                                                                                          | <b>Выплата устанавливается работникам, назначенным ответственными за работу в теплице школы-интерната, озеленение и благоустройство территории.</b>   | до 100% должностного оклада  |
| <b>12</b> | За выполнение функций диетической сестры                                                                                                                                                           | <b>Выплата назначается медицинским работникам, выполняющим обязанности в соответствии с должностной инструкцией диетической сестры.</b>               | до 50% должностного оклада   |
| <b>13</b> | За техническое обслуживание общешкольных мероприятий                                                                                                                                               | <b>Выплата устанавливается работнику, обеспечивающему музыкальное и техническое сопровождение общешкольных мероприятий.</b>                           | до 100 % должностного оклада |
| <b>14</b> | За техническое обслуживание компьютеров в школе.                                                                                                                                                   | <b>Выплата устанавливается сотруднику, обеспечивающему бесперебойную работу компьютеров.</b>                                                          | до 200% должностного оклада  |
| <b>15</b> | За ведение кадровой работы, работы секретаря, расширение должностных обязанностей, связанное с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники и работу с электронной почтой. | <b>Выплата назначается документоведу, выполняющему обязанности инспектора по кадрам</b>                                                               | До 100% должностного оклада  |
| <b>16</b> | За выполнение функций бухгалтера по бюджетному учету, эксплуатацию системы электронного документооборота, работу в программном комплексе Smart-бюджет.                                             | <b>Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ</b>                                                             | до 100% должностного оклада  |
| <b>17</b> | За выполнение погрузочно-разгрузочных работ.                                                                                                                                                       | <b>Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ</b>                                                             | до 100% должностного оклада  |
| <b>18</b> | За санитарную обработку кухонного и складского оборудования и пищевых продуктов                                                                                                                    | <b>Выплата устанавливается руководителем организации за выполнение данных видов работ</b>                                                             | до 100% должностного оклада  |
| <b>19</b> | За проведение внеклассной работы по физвоспитанию                                                                                                                                                  | Выплата устанавливается учителю физ.воспитания за проведение дополнительных спортивных мероприятий                                                    | 25% должностного оклада      |
| <b>20</b> | За обеспечение безопасности дорожного движения                                                                                                                                                     | <b>Работнику выполняющему функции ответственного за безопасность дорожного движения</b>                                                               | до 20% должностного оклада   |

**РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ  
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ  
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ) РАБОТНИКАМ ГКОУ КО «ОЗЕРСКАЯ ШКОЛА\_ИНТЕРНАТ»**

| п/№                              | ВИД                                                                                                                                                                                                                  | Показатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Размеры доплат (в процентах или в абсолютном значении)                                                   |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>.Педагогические работники</b> |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |
| 1.                               | Сложность, напряженность                                                                                                                                                                                             | Доплата назначается исходя из фактической педагогической нагрузки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | до 50% должностного оклада .                                                                             |
| 2.                               | Особые условия работы в 1 классе                                                                                                                                                                                     | Доплата назначается исходя из количества детей 1 класса                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | до 20 % должностного оклада, или в суммовом выражении , но не более 20% должностного оклада              |
| 3.                               | При совмещении, большей наполняемости класса, группы                                                                                                                                                                 | Доплата устанавливается:<br>-педагогам при фактической наполняемости класса (группы) свыше 12 человек, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.03.1997 № 288 «Об утверждении типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии»;<br>-учителям трудового обучения при фактической наполняемости группы свыше 7 человек (Приказ Минобразования РФ от 10.04.2002 N 29/2065-п «Об утверждении учебных планов специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии») | до 5% за каждого воспитанника , обучающего или в суммовом выражении , но не более 5% должностного оклада |
| 4.                               | За использование сетевых возможностей в реализации образовательного процесса, подготовку информационных материалов для работы со школьным сайтом и работу с ним, за работу с Интернет-ресурсами и социальными сетями | Доплата устанавливается педагогам, активно внедряющим в образовательный процесс сетевые возможности; работнику ведущему работу по поддержке школьного сайта, Интернет-ресурсов и социальных сетей, работнику, вносящему данные в ФИС ФРДО                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | До 50% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 50% должностного оклада                |
| 5.                               | За использование и внедрение в образовательный процесс новых технологий, новаторских идей, инновационных курсов, авторских программ                                                                                  | Доплата производится педагогам, активно использующим и внедряющим в образовательный процесс новые технологии, доплата оформляется приказом руководителя и в пределах фонда на стимулирующие доплаты.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | до 20% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 200% должностного оклада               |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                          |

|                                                                                           |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6                                                                                         | За качественную организацию воспитательного процесса по подготовке детей к жизни в социуме, выполнение санитарно-гигиенических норм и правил                                              | Доплата устанавливается сотрудникам учреждения за организацию с детьми обслуживающего труда ,формирование практических бытовых навыков.                                                                                                                                                                                       | До 35% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 35% должностного оклада   |
| 7                                                                                         | За качественную организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников                            | Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР и ВР в случае системной работы в данном направлении                                                                                                                                                                                                     | до 20% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 20% должностного оклада   |
| 8                                                                                         | Педагогическим работникам учреждения за организацию кружковой и творческой работы воспитанников                                                                                           | Доплата назначается исходя из фактической педагогической нагрузки                                                                                                                                                                                                                                                             | В размере стоимости одного педагогического часа .                                           |
| 9                                                                                         | Работникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник», значок «Отличник народного образования», знак отличия «Отличник просвещения», работникам имеющим почетное звание РФ «Заслуженный» | Законом Калужской области «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» №163-03 от 06.07.2011г (с дополнениями и изменениями), законом Калужской области от 29.05.2009г. № 550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений» | 1000 руб<br><br>1500 руб                                                                    |
| 10                                                                                        | За качественную подготовку детей к сдаче экзаменов.                                                                                                                                       | Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР                                                                                                                                                                                                                                                         | до 10% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 10% должностного оклада   |
| 11                                                                                        | За качественную организацию досуга в выходные дни                                                                                                                                         | Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР                                                                                                                                                                                                                                                         | до 200% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 200% должностного оклада |
| 12                                                                                        | За дежурство по школе (участие педагогического и прочего персонала в подъемах и отбоях воспитанников , дежурство в столовой и т.д.)                                                       | Доплата устанавливается по графику заместителя директора по УВР , ВР                                                                                                                                                                                                                                                          | До 20% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 20% должностного оклада   |
| 13                                                                                        | За участие в разработке и реализацию одновременно двух вариантов АООП                                                                                                                     | Доплата устанавливается по представлению заместителя директора по УВР                                                                                                                                                                                                                                                         | До 20% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 20% должностного оклада   |
| <b>Учебно-вспомогательный персонал, специалисты, обслуживающий и технический персонал</b> |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                             |
| 14                                                                                        | За освоение новых компьютерных программ и новых информационных технологий                                                                                                                 | При работе с новыми технологиями и компьютерными программами                                                                                                                                                                                                                                                                  | До100 % должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 100% должностного оклада |
| 15                                                                                        | За сложность и напряженность при выполнении работ с                                                                                                                                       | За срочность и объем выполняемой работы                                                                                                                                                                                                                                                                                       | До100 % должностного оклада или в суммовом выражении , но                                   |

|    |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | использованием электронных программ, за срочность и объем выполняемых работ                                                                          |                                                                                                                                                                                                              | не более 100% должностного оклада                                                            |
| 16 | Сложность и напряженность при формировании и учете библиотечного фонда                                                                               | Доплата устанавливается за работу на весь установленный период.                                                                                                                                              | до 30% должностного оклада                                                                   |
| 17 | За сложность и напряженность при организации перевозки воспитанников                                                                                 | Работникам, отвечающим за перевозку детей                                                                                                                                                                    | до 100 % должностного оклада                                                                 |
| 18 | За сложность и напряженность при заполнении большого объема документов                                                                               | Обработка и составление разовых и срочных справок и документов., контроль и ведение книг складского учета, ведение дополнительных документов по учету и документов, указанных в СанПинах с учетом изменений. | до 100% должностного оклада                                                                  |
| 19 | За сложность и напряженность при работе с контингентом, заражённым педикулёзом, чесоткой и т.п.                                                      | Доплата устанавливается работникам за обработку мягкого инвентаря, постельных принадлежностей и прочих вещей от паразитов.                                                                                   | До100% должностного оклада                                                                   |
| 20 | За сложность и напряженность при организации и проведении санитарно-просветительской работы                                                          | За организацию и проведение санитарно-просветительской работы                                                                                                                                                | до 50% должностного оклада                                                                   |
| 21 | За предрейсовые осмотры водителей.                                                                                                                   | При проведении медицинскими работниками осмотров водителей перед выездом в рейс и после возвращения из него.                                                                                                 | до 30% должностного оклада                                                                   |
| 22 | За сложность и напряженность при обслуживании дополнительных мероприятий.                                                                            | За проведение общешкольных мероприятий, праздников, дней именинника, посещение больных и приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей т.д.                                                 | до 100% должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 100% должностного оклада  |
| 23 | За сложность и напряженность при обработке овощей, продуктов вручную, качественной обработке складского и кухонного оборудования ,инвентаря , посуды | За качественную обработку овощей , рыбы вручную, ввиду отсутствия или несовершенства чистящего оборудования., Обработка оборудования ,инвентаря , посуды по СанПинам .                                       | До 200% должностного оклада                                                                  |
| 24 | За сложность, напряженность работы при уборке общественных санузлов, мест общего пользования и т.д.                                                  | Качественная уборка мест общего пользования                                                                                                                                                                  | до 200 % должностного                                                                        |
| 25 | За сложность, напряженность при работе , связанной с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье детей                                           | При перевозке детей ;<br>При работе с детьми в вечернее и ночное время                                                                                                                                       | до 200 % должностного оклада или в суммовом выражении , но не более 200% должностного оклада |
| 26 | За работу , связанную с повышенной материальной или административной                                                                                 | При повышенной материальной и административной ответственности                                                                                                                                               | до 200 % должностного оклада                                                                 |

|    |                                                                                                           |                                                                      |                              |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|    | ответственностью                                                                                          |                                                                      |                              |
| 27 | За сложность и напряженность работы, связанную с применением навыков работы по двум или более профессиям. | При необходимости применения навыков по нескольким профессиям        | До 200 % должностного оклада |
| 28 | За сложность и напряженность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ                   | При выполнении особо важных и срочных работ                          | До 100 % должностного оклада |
| 29 | Сложность, напряженность в работе                                                                         | За сложность и напряженность, возникающие при различных видах работы | до 300% должностного оклада  |

**Приложение № 3**  
к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат  
работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА**

**1. Показатели деятельности учителя**

| №<br>п/п | Показатели | Максимальный балл | Количество<br>баллов<br>(самооценка) | Количество баллов<br>(экспертная оценка) |
|----------|------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|
|----------|------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------------------------|



| <b>I. Учебная деятельность</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                           |  |  |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 1.1.                                  | Процент качества обучающихся                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 5 баллов – 100-51%<br>3 балла – 50-0%                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.2.                                  | Индивидуальная дополнительная работа с обучающимися                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0 баллов – не проводится<br>4 балла - проводится                                                                                                                                          |  |  |
| 1.3.                                  | Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях, наличие творческих, исследовательских работ, выполненных под руководством учителя, спортивных соревнованиях                                                                                                                                                                                 | 10 баллов – участники всероссийского уровня<br>5 балла – участники областного уровня<br>3 балла – участники муниципального уровня<br>Баллы начисляются за каждое призовое место участника |  |  |
| 1.4.                                  | Работа по сохранности и развитию школьного имущества в кабинете                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 0 баллов – не проводится<br>3 балла – проводится                                                                                                                                          |  |  |
| <b>II. Научно-методическая работа</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                           |  |  |
| 1.5.                                  | Обмен опытом в виде открытых уроков, мероприятий                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 7 баллов за каждый открытый урок или мероприятие                                                                                                                                          |  |  |
| 1.6.                                  | Дополнительное повышение квалификации в том числе дистанционное                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 0 баллов – не проводилось<br>3 балла – проводилось                                                                                                                                        |  |  |
| 1.7.                                  | Выступление с докладами на педсоветах, конференциях, семинарах и т.п.                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2 балла за каждое выступление на школьном уровне<br>5 баллов – за каждое выступление на областном уровне                                                                                  |  |  |
| 1.8.                                  | Работа по инновационным технологиям и методикам:<br>- проектные методы обучения;<br>- групповые технологии;<br>- личностно-ориентированные занятия;<br>- проблемное обучение;<br>- уровневая дифференциация;<br>- игровые технологии, ролевые игры;<br>- здоровьесберегающие технологии;<br>- модульное, блочно-модульное обучение;<br>- педагогика сотрудничества | 0 баллов – не проводится<br>5 баллов – проводится                                                                                                                                         |  |  |
| 1.9.                                  | Использование ИКТ, ЦОР, ЭОР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 0 баллов – не используется<br>5 баллов – используется                                                                                                                                     |  |  |
| 1.10.                                 | Размещение материалов на сайтах, статей и публикаций в методических сборниках,                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5 баллов за каждую статью                                                                                                                                                                 |  |  |

|                                      |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                      | педагогической прессе, СМИ                                                                                         |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.11.                                | Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ, введение новых ФГОС и т.д.)                        | 0 баллов – не участвует<br>5 баллов - участвует                                                                                                     |  |  |
| <b>III. Общественная работа</b>      |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.12.                                | Выполнение общественных поручений (секретарь педсовета и т.п.)                                                     | 3 балла за выполнение долговременных поручений<br>1 балл за выполнение разового поручения                                                           |  |  |
| 1.13.                                | Пропаганда деятельности школы-интерната в СМИ, публикация творческих работ педагогов и обучающихся                 | 5 баллов за каждую публикацию                                                                                                                       |  |  |
| 1.14.                                | Наставничество молодых педагогов                                                                                   | до 10 баллов                                                                                                                                        |  |  |
| <b>IV. Работа с документацией</b>    |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.15.                                | Правильность и своевременность оформления электронных классных журналов                                            | 3 балла за правильное и своевременное оформление<br>1 балл – есть единичные замечания по оформлению<br>0 баллов – регулярные нарушения в оформлении |  |  |
| <b>V. Трудовая дисциплина</b>        |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.16.                                | Своевременное начало и окончание урока                                                                             | 2 балла – нет нарушений трудовой дисциплины<br>1 балл – единичные нарушения<br>0 баллов – регулярное нарушение                                      |  |  |
| 1.17.                                | Отсутствие на рабочем месте во время урока                                                                         | минус 10 баллов за нарушение трудовой дисциплины                                                                                                    |  |  |
| 1.18.                                | Дежурство учителя по школе                                                                                         | до 2 баллов                                                                                                                                         |  |  |
| <b>VI. Классное руководство</b>      |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.19.                                | Индивидуальная работа с родителями обучающихся                                                                     | до 3 баллов                                                                                                                                         |  |  |
| 1.20.                                | Соблюдение обучающимися учебной дисциплины (нет опозданий, отсутствуют пропуски занятий без уважительных причин)   | до 5 баллов                                                                                                                                         |  |  |
| <b>VII. Коммуникативная культура</b> |                                                                                                                    |                                                                                                                                                     |  |  |
| 1.21.                                | Соблюдение педагогической этики во взаимоотношениях и тактичности в общении с коллегами, обучающимися, родителями) | до 5 баллов                                                                                                                                         |  |  |
| 1.22.                                | Отсутствие жалоб со стороны родителей                                                                              | до 5 баллов                                                                                                                                         |  |  |

|  |             |  |  |  |
|--|-------------|--|--|--|
|  | обучающихся |  |  |  |
|--|-------------|--|--|--|

## **2. Показатели деятельности воспитателя**

| №<br>п/п                                                 | Показатели                                                                                                                                                                                                            | Максимальный балл                           | Количество<br>баллов<br>(самооценка) | Количество<br>баллов<br>(экспертная<br>оценка) |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>I. Результативность профессиональной деятельности</b> |                                                                                                                                                                                                                       |                                             |                                      |                                                |
| 2.1.                                                     | Качественная организация учебной работы, обеспечивающей успешность обучающегося на уроках:<br>- качество проведения самоподготовки и внеклассных мероприятий;<br>- количество обучающихся, посещающих самоподготовку; | до 5 баллов                                 |                                      |                                                |
| 2.2.                                                     | Качественная организация досуга воспитанников: экскурсии, выходы куда-либо                                                                                                                                            | не более 5 баллов                           |                                      |                                                |
| 2.3.                                                     | Наличие программы и систематическое применение на занятиях здоровьесберегающих технологий                                                                                                                             | отсутствие – 0 баллов<br>наличие – 5 баллов |                                      |                                                |
| 2.4.                                                     | Коллективные и личные достижения обучающихся и участие в социально значимых проектах, акциях, спортивных состязаниях, конкурсах, днях здоровья                                                                        | 5 баллов за каждое призовое место участника |                                      |                                                |
| 2.5.                                                     | Качество сформированности трудовых навыков у воспитанников: самообслуживание, соблюдение техники безопасности, организация общественно-полезного труда                                                                | до 10 баллов                                |                                      |                                                |
| 2.6.                                                     | Реальный рост воспитанности и общей культуры обучающихся, снижение числа нарушений общественного порядка. Соблюдение культуры приема пищи воспитанниками в столовой                                                   | до 5 баллов                                 |                                      |                                                |
| 2.7.                                                     | Организация работы по профилактике правонарушений (фиксация бесед лично с детьми и родителями)                                                                                                                        | до 5 баллов                                 |                                      |                                                |
| <b>II. Методическая и инновационная деятельность</b>     |                                                                                                                                                                                                                       |                                             |                                      |                                                |
| 2.8.                                                     | Демонстрация достижений через открытые воспитательные мероприятия с использованием ИКТ (не менее 2 за год)                                                                                                            | до 10 баллов                                |                                      |                                                |

|                                                 |                                                                                                                                                                                                               |                                                                  |  |  |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--|--|
| 2.9.                                            | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта, выступления на методическом объединении, семинарах, статьи в СМИ, публикации в интернете:<br>- на школьном уровне<br>- на региональном уровне | За каждую публикацию либо выступление<br><br>3 балла<br>5 баллов |  |  |
| 2.10.                                           | Дополнительное повышение квалификации:<br>- курсы более 72 часов<br>- курсы менее 72 часов                                                                                                                    | 5 баллов<br>2 балла                                              |  |  |
| 2.11.                                           | Качественное и своевременное ведение требуемых документов: планов работы, отчетов, мониторингов воспитанности обучающихся и др. документация в соответствии с требованиями                                    | до 5 баллов                                                      |  |  |
| 2.12.                                           | Результативность воспитательной работы: снижение пропусков занятий воспитанниками без уважительных причин                                                                                                     | до 10 баллов                                                     |  |  |
| <b>III. Организационная культура</b>            |                                                                                                                                                                                                               |                                                                  |  |  |
| 2.13.                                           | Своевременная качественная организация дежурства в столовой и в школе.                                                                                                                                        | до 5 баллов                                                      |  |  |
| 2.14.                                           | Сохранность и развитие кабинета (игровой), соблюдение норм СанПиНа                                                                                                                                            | до 5 баллов                                                      |  |  |
| 2.15.                                           | Эффективная работа с родителями, вовлечение их в совместную деятельность                                                                                                                                      | до 5 баллов                                                      |  |  |
| <b>IV. Превышение объема выполняемой работы</b> |                                                                                                                                                                                                               |                                                                  |  |  |
| 2.16.                                           | Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса (работа без больничного)                                                                                          | до 5 баллов                                                      |  |  |
| <b>V. Профессиональная культура</b>             |                                                                                                                                                                                                               |                                                                  |  |  |
| 2.17.                                           | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса. Соблюдение трудовой дисциплины.                                                     | до 5 баллов                                                      |  |  |

### **3. Показатели деятельности педагога-психолога**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                                                                       | Максимальный балл | Количество<br>баллов<br>(самооценка) | Количество<br>баллов<br>(экспертная<br>оценка) |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| 3.1.     | Эффективность работы по реализации и внедрению программы психолого-педагогического сопровождения ФГОС ОВЗ НОО                                                                    | До 10 баллов      |                                      |                                                |
| 3.2.     | Эффективность работы педагога-психолога в соответствии с направлениями: психодиагностика, психокоррекция, психопрофилактика, консультирование, просвещение, методическая помощь. | До 10 баллов      |                                      |                                                |
| 3.3.     | Эффективность работы по профориентации                                                                                                                                           | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.4.     | Работа в школьной ППК                                                                                                                                                            | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.5.     | Участие в методической работе школы-интерната,                                                                                                                                   | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.6.     | Использование в процессе работы современных психолого-педагогических технологий                                                                                                  | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.7.     | Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей                                                                                                                   | До 10 баллов      |                                      |                                                |
| 3.8.     | Участие в проведении мастер-классов, выступлений, вебинаров, семинаров, конференций различных уровней                                                                            | До 10 баллов      |                                      |                                                |
| 3.9.     | Обобщение и распространение передового опыта педагога-психолога                                                                                                                  | До 10 баллов      |                                      |                                                |
| 3.10.    | Сохранность материально-технических ценностей и материально-технической базы                                                                                                     | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.11.    | Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций                                                                                          | До 5 баллов       |                                      |                                                |
| 3.12.    | Качественная работа с детьми с дивергентным поведением                                                                                                                           | До 10 баллов      |                                      |                                                |

#### **4. Показатели деятельности логопеда, социального педагога**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                          | Максимальный балл | Количество<br>баллов<br>(самооценка) | Количество<br>баллов<br>(экспертная<br>оценка) |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| 4.1.     | Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, выставках и соревнованиях (наличие победителей и призеров) | До 8 баллов       |                                      |                                                |

|       |                                                                                           |              |  |  |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--|--|
| 4.2.  | Реализация коррекционных программ                                                         | До 8 баллов  |  |  |
| 4.3.  | Внеплановая диагностика по запросу классных руководителей и др. специалистов              | До 8 баллов  |  |  |
| 4.4.  | Подготовка и проведение мероприятий с массовым участием обучающихся                       | До 8 баллов  |  |  |
| 4.5.  | Работа с родителями                                                                       | До 8 баллов  |  |  |
| 4.6.  | Диагностика уровня сформированности учебно-умственных достижений (по ФГОС)                | До 8 баллов  |  |  |
| 4.7.  | Участие педагога в исследовательских проектах, связанных с профессиональной деятельностью | До 8 баллов  |  |  |
| 4.8.  | Активное участие педагога в методической экспертной работе                                | До 8 баллов  |  |  |
| 4.9.  | Участие в профессиональных конкурсах («Сердце отдаю детям» и др.)                         | До 10 баллов |  |  |
| 4.10. | Своевременное и качественное оформление документации                                      | До 8 баллов  |  |  |
| 4.11. | Исполнительская дисциплина                                                                | До 8 баллов  |  |  |

**Приложение № 4**  
к Положению о порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат  
работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА**

| п/№                                                                                       | Основание для премирования (критерии)                                                                   | Условия выплат                                                                                                                                                                         | Размер доплат (в процентах или в абсолютном значении) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Учебно-вспомогательный персонал, специалисты, обслуживающий и технический персонал</b> |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                        |                                                       |
| 1                                                                                         | За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-интерната. | Выплата производится при активном участии в подготовке к новому учебному году, за эстетическое оформление школы, ремонт оборудования, инвентаря, активное участие в общественной жизни | до 100% должностного оклада                           |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                             |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|                                    | Выполнение особо важных и ответственных работ                                                                                                                                                                                                                                                                           | организации, выполнение особо важных или срочных работ, связанных с функционированием организации, и т.п. в пределах премиального фонда по представлению курирующих заместителей директора <b>(единовременно)</b> .                                      | до 100% должностного оклада |
| 2                                  | Результативное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях, слетах                                                                                                                                                                                                                                      | Выплата производится при активном участии в организации, подготовке и участии в профессиональных конкурсах, семинарах, фестивалях, слетах <b>(единовременно)</b> .                                                                                       | До 100 % оклада             |
| 3                                  | Активное участие в общешкольных мероприятиях: непосредственное участие в проведении; непосредственное участие в подготовке воспитанников для участия в мероприятии.                                                                                                                                                     | Выплата производится работникам, которые не являются ответственными за проведение общешкольного мероприятия, но активно принимают участие в подготовке и проведении. Доплата производится по представлению зам. директора по ВР <b>(единовременно)</b> . | До 100% оклада              |
| 4                                  | За высокое качество обслуживающего труда, отсутствие нареканий и существенных замечаний                                                                                                                                                                                                                                 | Выплата производится работникам учреждения за качественный труд                                                                                                                                                                                          | До 200%оклада               |
| 5                                  | За многолетний и добросовестный труд, инициативность и творческое отношение к работе, исполнительную дисциплину;                                                                                                                                                                                                        | Выплата производится работникам учреждения по итогам работы                                                                                                                                                                                              | До 200% оклада              |
| <b>Повар и подсобный рабочий</b>   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                             |
| 6                                  | Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания                                                                                                                                                                                                                                                      | Выплата производится <b>по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров.</b>                                                                                                                                                            | до 100% дол. оклада         |
| <b>Уборщик служебных помещений</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                             |
| 7                                  | Высокая организация обслуживания содержания помещений школы-интерната: качество ежедневной уборки помещений, генеральной уборки; ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории; соблюдение требований к хранению и использованию моющих, чистящих и дезинфицирующих средств | Выплата производится <b>по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров</b>                                                                                                                                                             | до 100% дол. оклада         |
| <b>Водитель</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                             |
| 8                                  | Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), предупреждение аварийных ситуаций на дороге, отсутствие штрафных квитанций и ДТП. Качество и культура обслуживания                                                                                                                                           | Выплата производится <b>по результатам труда за год при отсутствии замечаний и выговоров.</b>                                                                                                                                                            | до 100% дол. оклада         |
| <b>Младший воспитатель</b>         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                          |                             |
| 9                                  | Высокая эффективность работы                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Выплата производится по результатам                                                                                                                                                                                                                      | до 100% дол.                |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |                            |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|                                                                           | по обеспечению обслуживания воспитанников                                                                                                                                                                                                                             | труда за год при отсутствии замечаний и выговоров.                                      | <b>оклада</b>              |
| <b>Техник-программист</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |                            |
| 10                                                                        | Позитивные результаты деятельности: бесперебойная работа компьютерной техники, обеспечение работы локальной сети, бесперебойная работа интерактивных панелей                                                                                                          | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 11                                                                        | Признание высоких профессиональных достижений: отсутствие жалоб со стороны педагогов и др. сотрудников, своевременная установка и контроль лицензионного программного обеспечения                                                                                     | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| <b>Библиотекарь</b>                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |                            |
| 12                                                                        | Своевременное и грамотное оформление отчетно-учетной и иной документации                                                                                                                                                                                              | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 13                                                                        | Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя                                                                                                                                                                                  | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 14                                                                        | Проведение мероприятий, способствующих развитию читательского интереса                                                                                                                                                                                                | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 15                                                                        | Высокая читательская активность                                                                                                                                                                                                                                       | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 16                                                                        | Проведение конкурсов среди читателей                                                                                                                                                                                                                                  | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| <b>Документовед</b>                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |                            |
| 17                                                                        | Оперативная и своевременная работа с электронной почтой, с входящей и исходящей документацией, своевременное предоставление качественной информации и документов                                                                                                      | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 18                                                                        | Качественное ведение документации по обучающимся, по личному составу работников школы-интерната, эффективная организация делопроизводства                                                                                                                             | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 19                                                                        | Работа с посетителями и сотрудниками учреждения                                                                                                                                                                                                                       | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| <b>Рабочий по обслуживанию зданий, электрик, машинист по стирке белья</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                         |                            |
| 20                                                                        | Позитивные результаты деятельности: бесперебойная работа систем водоснабжения, электроснабжения, энергообеспечения. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения. Признание высоких профессиональных достижений: отсутствие | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров. | <b>до 100% дол. оклада</b> |



|                                                                        |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|                                                                        | замечаний со стороны родителей обучающихся, педагогов на несвоевременность реагирования, действия и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |
| <b>Ведущий экономист, экономист</b>                                    |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |
| 21                                                                     | Качественное ведение финансовой документации, отсутствие замечаний в актах по итогам ревизий, хозяйственно-финансовых проверок                                          | Выплата производится по результатам работы за год при отсутствии замечаний и выговоров.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| <b>Заместитель директора по учебной работе и воспитательной работе</b> |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |
| 22                                                                     | Эффективность управленческой деятельности                                                                                                                               | Выплата производится в случае: <ul style="list-style-type: none"> <li>• высокого уровня организации и проведения мониторинга оценки качества образования и своевременности принятия управленческих решений;</li> <li>• высокого уровня организации контроля за учебной деятельностью обучающихся (состояние дисциплины, посещаемость, дежурство по школе, состоянием закрепленных кабинетов );</li> </ul> качественной организации предметных недель, конкурсов <b>(единовременно)</b> .                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>до 100% дол. оклада</b> |
| 23                                                                     | Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к профессиональному долгу.        | Выплата производится <b>по результатам труда за год</b> при: <ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременности, полноте и качестве планирования учебного процесса и издания локальных актов;</li> <li>• высоком уровне исполнительской дисциплины;</li> <li>• высоком уровне организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</li> <li>• качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и спецсеминар по олигофренопедагогике );</li> <li>• высоком уровне организации аттестации педагогических работников;</li> <li>• поддержании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>• высоком уровне организации и проведения внеурочных мероприятий;</li> <li>• сохранении контингента обучающихся;</li> <li>• высоком качестве ведения школьной документации;</li> <li>• внедрении в практику и обучение педагогических кадров современным образовательным технологиям, в т.ч. коммуникативным;</li> <li>• работе по написанию программ, курсов, планов;</li> <li>• обобщении передового педагогического опыта и внедрение его в образовательный процесс;</li> </ul> организации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. | <b>До 100% долж. окада</b> |

| <b>Заместитель директора по воспитательной работе</b> |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 24                                                    | Эффективность управленческой деятельности                                                                                                                        | <p>Выплата производится в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• высокого уровня организации и проведения мониторинга оценки качества образования и своевременности принятия управленческих решений;</li> <li>• высокого уровня организации контроля за воспитательной работой (состояние дисциплины, посещаемость, дежурство по школе, состоянием закрепленных спален и помещений);</li> <li>• качественной организации предметных недель, конкурсов, смотров и т.д. <b>(единовременно).</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | до 100% дол. оклада |
| 25                                                    | Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к профессиональному долгу. | <p>Выплата производится <b>по результатам труда за год</b> при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• своевременности, полноте и качестве планирования воспитательного процесса и издания локальных актов;</li> <li>• своевременности представления информационных и отчетных документов в вышестоящие организации;</li> <li>• качественной организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет и т.д.);</li> <li>• высоком уровне организации аттестации педагогических работников;</li> <li>• поддержании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>• высоком уровне организации и проведения внеклассных мероприятий и воспитательских занятий;</li> <li>• сохранении контингента обучающихся;</li> <li>• качественной организации профилактической работы;</li> <li>• высоком уровне исполнительской дисциплины;</li> <li>• высоком уровне организации и контроля (мониторинга) воспитательной работы;</li> <li>• высоким качеством ведения школьной документации;</li> <li>• внедрении в практику и обучение педагогических кадров современным образовательным технологиям, в т.ч. коммуникативным;</li> <li>• высоком уровне организации воспитательной работы с детьми «группы риска» (отсутствие среди обучающихся школы правонарушителей, снижение количества учащихся, состоящих на учёте в КДН);</li> <li>• работе по написанию программ, курсов, самообследования;</li> <li>• обобщении передового педагогического опыта и внедрение его в образовательный процесс;</li> <li>• организации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся.</li> </ul> | до 100% дол. оклада |
| <b>Заместитель директора по ХЧ</b>                    |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |
| 26                                                    | Эффективность управленческой деятельности                                                                                                                        | <p>Выплата производится в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• высокого уровня обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещении школы-интерната;</li> <li>• подготовки и проведения занятий и</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | до 100% дол. оклада |

|    |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                     |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|    |                                                                                                                                                 | <p>мероприятий по повышению антитеррористической защищенности и действиям в ЧС работников и обучающихся школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>качественного обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда <b>(единовременно)</b>.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                       |                     |
| 27 | Высокое качество выполнения функциональных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к работе. | <p>Выплата производится <b>по результатам труда за год</b> при:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>своевременности и высоком качестве организации и проведения текущих ремонтных работ;</li> <li>работе по экономии электроэнергии, горячего и холодного водоснабжения;</li> <li>высоком уровне организации работ по благоустройству помещений и территории школы;</li> <li>качественном ведении учета и содержании материально-технических средств, своевременном их пополнении и списании.</li> </ul> | до 100% дол. оклада |

**Приложение № 5**  
к Положению «О порядке, условиях и размере компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат  
работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

**Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» в соответствии с  
Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. № 448**

| №<br>п/п | Вид                  | Показатель                                                                                                                                   | Размер выплаты                                                                                   |
|----------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Классное руководство | Выплата денежного вознаграждения производится из федерального бюджета и назначается за классное руководство педагогическим работникам школы- | 5000,00руб., но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому |

|  |  |                                                                                                                                                      |                                                                                 |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | интерната в классе (классах) , а также в классе-комплекте , который принимается за 1 класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов | работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|

Действие настоящего положения с 01.09.2022г  
Срок действия данного положения не ограничен.

«Согласовано»

Председатель профкома

Мисюф  
«01» сентября 2022 г.

«Утверждаю»

И.о. директора  
ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

«01» сентября 2022 г.



## План мероприятий

по улучшению условий и охраны труда,  
снижению уровней профессиональных рисков.

ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

на 2022 – 2025 годы

## 1. Общие положения.

Данный план мероприятий по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГКОУ КО «Озерская школа-интернат»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в школе - интернате, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охрану труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данный план вступает в силу с момента его подписания работодателем.

Внесение изменений и дополнений в план производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением плана осуществляется непосредственно директором ГКОУ КО «Озерская школа-интернат» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля, администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

## 2. Перечень мероприятий плана по улучшению условий работы и охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в плане сроки провести следующие мероприятия:

| № п/п | Наименование мероприятий                                                                                                                 | Объем работ | Срок исполнения       | Ответственные                            | Предположительная сумма расходов (руб)           |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1     | Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда                                                                      |             | 2022 год              | Зам. директора по АХЧ, главный бухгалтер | В соответствии с ценами на рынке товаров и услуг |
| 2     | Приобретение работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты |             | Август, март ежегодно | Зам. директора по АХЧ                    |                                                  |
| 3     | Организация надлежащего ухода за СИЗ (стирка, сушка, ремонт)                                                                             |             | Постоянно             | Зам. директора по АХЧ                    |                                                  |

68

|   |                                                                                |  |                              |          |  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------|----------|--|
| 4 | Организация обязательного медицинского осмотра всех работников школы-интерната |  | Ежегодно по графику больницы | Директор |  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------|----------|--|

68

|    |                                                                                                                                  |  |                       |                                                        |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------|--------------------------------------------------------|--|
| 5  | Приобретение наглядных материалов по охране труда и обучение безопасным приемам и методам выполнения работ                       |  | Ежегодно              | Зам. директора по АХЧ, завучи                          |  |
| 6  | Постоянный контроль за обновлением аптек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи |  | 1 раз в квартал       | Зам. директора по АХЧ, медицинская сестра              |  |
| 7  | Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работниками предприятия                           |  | Раз в три года        | Комиссия по обучению о проверке знаний по охране труда |  |
| 8  | Участие в ежегодном месячнике безопасности труда в организациях Калужской области (Пост. Губернатора №94 от 23.03.2010)          |  | Апрель, ежегодно      | Зам. директора по АХЧ, директор                        |  |
| 9  | Поддержание уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах, бытовых помещений (замена ламп накаливания)       |  | постоянно             | Зам. директора по АХЧ, электромонтер                   |  |
| 10 | Завоз песка для посыпания дорожек                                                                                                |  | Сентябрь              | Зам. директора по АХЧ                                  |  |
| 11 | Организация работ по удалению сосулек с крыши учебного корпуса                                                                   |  | По мере необходимости | Зам. директора по АХЧ                                  |  |
| 12 | Организация проведения прививок по профилактике гриппа                                                                           |  | Осень                 | Медицинская сестра                                     |  |
| 13 | Обеспечение спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты                                                               |  | Ежегодно              | Зам. директора по АХЧ                                  |  |
| 14 | Обеспечение дымозащитными масками и фонарями младших воспитателей (ночные няни)                                                  |  | Постоянно             | Зам. директора по АХЧ                                  |  |
| 15 | Обеспечение безопасных условий при проведении новогодних мероприятий                                                             |  | Ежегодно              | Зам. директора по АХЧ, электромонтер, завучи           |  |

#### Приложение к плану мероприятий по охране труда:

1. Нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работников школы.
2. Нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

**1.Нормы** выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

| №<br>п./п | Профессия и<br>должность                                                          | Наименование<br>индивидуальной защиты средств                                        | Норма<br>выдачи на год<br>(единицы<br>комплекты) |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1         | Библиотекарь                                                                      | Халат хлопчатобумажный                                                               | 1                                                |
|           | Учитель профильного<br>труда (столярное,<br>штукатурно-малярное,<br>швейное дело) | Коврики диэлектрические                                                              | дежурный                                         |
|           |                                                                                   | Халат хлопчатобумажный                                                               | 1                                                |
|           |                                                                                   | Берет, полотенце                                                                     | 1                                                |
|           |                                                                                   | Рукавицы комбинированные                                                             | 2 пары                                           |
|           |                                                                                   | Очки защитные                                                                        | до износа                                        |
|           | Повар                                                                             | Коврики диэлектрические                                                              | дежурный                                         |
|           |                                                                                   | Костюм хлопчатобумажный                                                              | 1                                                |
|           |                                                                                   | Передник хлопчатобумажный                                                            | 1                                                |
|           |                                                                                   | Колпак хлопчатобумажный                                                              | 1                                                |
|           |                                                                                   | Ботинки кожаные                                                                      | 1 пара                                           |
|           | Подсобная рабочая                                                                 | Фартук клеёнчатый с<br>нагрудником                                                   | 1                                                |
|           |                                                                                   | Галоши                                                                               | 1 пара                                           |
|           |                                                                                   | Перчатки резиновые                                                                   | 1 пара                                           |
|           | Рабочий по<br>комплексному<br>обслуживанию и ремонту<br>зданий                    | При выполнении работ по ремонту канализационной<br>сети и ассенизаторских устройств: |                                                  |
|           |                                                                                   | Костюм брезентовый                                                                   | 1 на 1,5г.                                       |
|           |                                                                                   | Сапоги резиновые                                                                     | 1 пара                                           |
|           |                                                                                   | Рукавицы комбинированные                                                             | 6 пар                                            |
|           |                                                                                   | Перчатки резиновые                                                                   | дежурные                                         |
|           |                                                                                   | Противогаз шланговый                                                                 | дежурный                                         |
|           |                                                                                   | При наружных работах зимой дополнительно:                                            |                                                  |
|           |                                                                                   | Куртки на утепляющий прокладке                                                       | 1 на 2,5г.                                       |
|           | Уборщик<br>служебных помещений                                                    | Брюки на утепляющий прокладке                                                        | 1 на 2,5г.                                       |
|           |                                                                                   | Мыло                                                                                 | 1                                                |
|           |                                                                                   | Халат хлопчатобумажный                                                               | 1                                                |
|           |                                                                                   | Рукавицы комбинированные                                                             | 6 пар                                            |
|           |                                                                                   | При мытье полов и мест общего пользования<br>дополнительно:                          |                                                  |
|           |                                                                                   | Галоши                                                                               | 1 пара                                           |
|           | Электрик                                                                          | Перчатки резиновые                                                                   | 2 пары                                           |
|           |                                                                                   | Полукомбинезон<br>хлопчатобумажный                                                   | 1                                                |
|           |                                                                                   | Перчатки диэлектрические                                                             | дежурные                                         |
|           |                                                                                   | Галоши диэлектрические                                                               | дежурные                                         |

**2. Нормы** выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.  
Приказ Минздрава от 17.12.2010г. №1122 н.

**3. Перечень** работ и профессий, дающих право на обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.

| №<br>п/п | Наименование профессии или работы                     |
|----------|-------------------------------------------------------|
| 1.       | Повар, подсобный рабочий кухни                        |
| 2.       | Уборщик служебных помещений                           |
| 3.       | Учителя профильного труда и домоводства.              |
| 4.       | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 5.       | Электрик                                              |
| 6        | Уборщики служебных помещений                          |

#### **Перечень профессий, имеющих право на спецодежду**

1. Учитель профильного труда ( столярное и штукатурно-малярное дело)
2. Повар
3. Подсобный рабочий кухни
4. Медицинский работник
5. Машинист по стирке белья
6. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
7. Электрик
8. Уборщик служебных помещений
9. Зав. складом, кладовщик.

#### **Список должностей с ненормированным рабочим днем**

1. Директор
2. Заместитель директора

#### **Список должностей с вредными и опасными условиями труда**

1. Повар

#### **Перечень должностей и профессий работников, которые обязаны проходить ежегодный медицинский осмотр**

- |                                |                                 |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. Директор                    | 10. Машинист по стирке белья    |
| 2. Учитель                     | 11. Рабочий по комплексному     |
| 3. Воспитатель                 | обслуживанию зданий             |
| 4. Младший воспитатель         | 12. Подсобный рабочий           |
| 5. Повар                       | 13. Водитель                    |
| 6. Экономист                   | 14. Медицинский работник        |
| 7. Уборщик служебных помещений | 15. Электрик                    |
| 8. Зав.складом                 | 16. Заместитель директора по ХЧ |
| 9. Кладовщик                   |                                 |