

Руководитель
Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской
Детко А.А.

(подпись Ф.И.О.)

7 февраля 2020 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Тарарева Н.П.

(подпись Ф.И.О.)

7 февраля 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное казенное общеобразовательное
учреждение Краснодарского края специальная
(коррекционная) школа – интернат ст-цы Крыловской
на 2020 – 2023 годы.

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №_2 от 07.02.2020 г.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школе – интернате ст-цы Крыловской.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – директора Детко Алевтины Анатольевны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Тарареевой Нели Петровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о комиссии по трудовым спорам ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о дисциплинарной ответственности сотрудников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о комиссии по трудовым спорам ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о прохождении испытательного срока сотрудниками ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение об отпусках сотрудников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о порядке регистрации трудовых договоров сотрудников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение об обработке, использовании и хранении персональных данных работников;
- положение об уполномоченном по социальному страхованию (комиссии по социальному страхованию);
- положение об оказании материальной помощи работникам ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- положение о распределении стимулирующих выплат за качественные показатели в работе;
- положение об оплате труда работников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- приказы об увольнении (при составлении единого приказа на увольнение более одного человека);
- приказы на стимулирующие выплаты (премия, материальная помощь);
- графики работы сотрудников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;

- график отпусков работников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
- перечень профессий и должностных лиц, которым установлен ненормированный рабочий день
- перечень профессий и должностных лиц, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы;
- перечень профессий и должностных лиц, которым за работу связанную с загрязнением участков тела установлена выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- перечень профессий и должностных лиц, имеющих право на выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

- учитывать, что 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 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.3.5. Выполнять, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

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

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства,

на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии с краевым и районным отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 3000 руб. ежемесячно на протяжении периода закрепления наставничества;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 руб. ежемесячно в течение первых трех лет работы в учреждении;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. 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.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

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

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

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

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной

¹ Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ в Трудовой кодекс внесена статья 263.1, предоставляющая дополнительные гарантии женщинам сельской местности.

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

4.1.8. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем 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 случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели - *пятидневная с двумя выходными днями* в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и трудовыми договорами.

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

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

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на

учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение №9).

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

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

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников,

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

4.1.19. 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 приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

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

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

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

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

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 9).

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

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

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

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

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы по письменному заявлению может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 11).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождение ребенка (отцу) – 3 календарных дней;

- бракосочетание работника - до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.2.7. Работодатель обязуется предоставить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы согласно квоты, ежегодно устанавливаемой постановлением главы администрации муниципального образования Крыловский район.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме перечислением на указанный работником счет в банке на условиях "положения об оплате труда работников государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательной школы-интерната ст-цы Крыловской Краснодарского края". Дни выплаты заработной платы устанавливаются на основании распорядительных документов учредителей: 23 и 8 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании Положения об отраслевой системе. *Для государственных учреждений - постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»*).

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

условиями труда. В Приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

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

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

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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

5.1.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения №3,6).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников,

выходящих на пенсию.

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 12).

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложение № 7)

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 8)

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

К коллективному договору
ГКОУ КК школы - интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарареева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК
школы- интерната ст-
цы Крыловской

_____ Детко А.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного
общеобразовательного учреждения Краснодарского края
специальной (коррекционной) школы - интерната ст-цы Крыловской

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской (далее – Положение) разработано, в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного Постановлением Главы Краснодарского края №1218 от 27.11.2008 года, Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28 августа 2013 года №943 "О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда", Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07 октября 2013 года №1131 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 февраля 2012 года №83 "О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда", Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 1 июля 2011 года №678 "О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда", Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 26.02.2014г. №108 "О повышении

минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края", постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.10.2014 года №1158 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.08.2014 №895 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15.01.2015 года №9 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» в целях совершенствования оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и учреждений образования Краснодарского края усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1219 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года №1180. "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края", Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года №765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года №764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года №642 «О введении положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края», », Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №21 «О внесении изменений в

постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», ", Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года №19 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, и о внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 января 2020 года №35 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06 февраля 2020 года №65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

1.2. Положение разработано согласно единых принципов построения системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (за исключением государственных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта), (далее – ГОО и ГУ).

1.3. Положение включает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;
рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и обязательные стимулирующие выплаты (за квалификационную категорию, за выслугу лет, за заведование учебным кабинетом, за выполнение функций классного руководителя), показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения для правоотношений возникших с 01.01.2020 года:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5823 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6253 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8188 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. (Приложение 7, Приложение 9).

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

2.4. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «Об введении отраслевых

систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,1 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за выполнение функций классного руководителя;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам может быть установлена:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6, 3.8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя.

С 1 января 2020 года размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя – из расчета 4000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам

начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классах с наполняемостью 14 человек и более в государственных образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше указанной в абзаце втором настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости классов по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в классе в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%, для всех работников.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается

работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25% за работу в сельской местности в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер доплаты за работу в ночное время в ГКОУ КК школе - интернате ст-цы Крыловской составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за 1 час работы рабочего (п. 6.11. коллективного договора).

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час

работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий,

связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

7.3. Органы исполнительной власти Краснодарского края – главные распорядители средств краевого бюджета, в ведении которых находится учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Руководителю государственного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится

учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственных заданий.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находятся организации.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Директор

А.А. Детко

Главный бухгалтер

И.А.Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы**

1. По занимаемым должностям работников государственных
образовательных учреждений и государственных учреждений
образования¹

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5823 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала Второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6253 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8472 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,0

1	2	3
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4.	Должности руководителей структурных подразделений Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 8188 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ⁵ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,05

4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10
-----	---	------

¹ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

² Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

³ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования .

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню

⁵ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню

Размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом размера повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и с учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

№ п/п	Должности педагогических работников	РПК с рекомендуемым увеличением	Размер оклада (должности его оклада), ставки заработной платы с увеличением РПК	Ежемесячная денежная компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом РПК и учетом ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1	2	3			4
3.	Должности педагогических работников				
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8068,00 рублей				
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,0	8472,00	115,00	8587,00
3.2	2 квалификационный	0,08	9150,00	115,00	9265,00

	уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог				
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09	9235,00	115,00	9350,00
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель- дефектолог; учитель- логопед (логопед)	0,10	9320,00	115,00	9435,00

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А.Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей

1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А.Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 Приложения № 2 к настоящему Положению;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные

учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)
1	2

	<p>заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>

1	2
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей - дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Директор

А.А. Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ
СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных государственных образовательных учреждениях и государственных учреждениях образования Краснодарского края

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): Педагогические работники, заместители директора, инструктор по труду, специалист по охране труда, медицинская сестра, врач, специалист по кадрам, юрисконсульт, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, библиотекарь	20
2.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, заведующая складом, повар, помощник воспитателя, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, мойщик посуды, делопроизводитель, дворник, водитель автомобиля.	15

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности медицинских работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
1	2	3	4
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	6389,00	0,22
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	6389,00	0,32

Директор

А.А. Детко

Главный бухгалтер

И.А.Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ВЫПЛАТЫ СПЕЦИАЛИСТАМ
государственных образовательных учреждениях и государственных
учреждениях образования Краснодарского края
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельской
местности.

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в государственном специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья расположенном в сельской местности: Педагогические работники, заместители директора, инструктор по труду, инженер по ОТ, медсестра, врач, юрист, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер.	25

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

РАЗМЕРЫ
минимальных окладов по профессиональным квалификационным
группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой
должности работников государственных учреждений культуры, искусства и
кинематографии.

2. Профессиональная квалификационная группа:

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад
1	2	3
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена : библиотекарь	10087,00

Директор

А.А. Детко

Главный бухгалтер

И.А.Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ №10
к Положению об оплате труда
работников ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

ВЫПЛАТЫ

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, по итогам аттестации рабочего места: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, повар, кухонный рабочий, мойщик посуды.	12

Директор

А.А.Детко

Главный бухгалтер

И.А. Петенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната ст-
цы Крыловской от №6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат за качественные показатели в работе государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната ст-цы Крыловской

Критерии

оценки эффективности деятельности работников

ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного Постановлением Главы Краснодарского края №1218 от 27.11.2008 года в целях повышения качества работы педагогических работников образовательных учреждений. Определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся в социуме, своевременной и качественной системной коррекции недостатков развития и воспитания, и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации

программы развития образовательного учреждения.

1.6. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения по представлению руководителя (административно-управленческого персонала) и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения.

1.7. Размер стимулирующих надбавок работникам учреждения определяется решением комиссии по согласованию с выборным профсоюзным органом в

соответствии с методикой расчета стимулирующих выплат (п.4 настоящего положения) и положением об оплате труда работников ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов и методика расчета стимулирующих надбавок.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим положением коллективного договора и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения, повышения его статуса, внешнего облика. Также для оценки результативности может служить оценочный лист с результатами самооценки деятельности педагогических работников, представления членов администрации, руководителей ШМО, председателя профсоюзного комитета.

2.4. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, Попечительского совета, руководителей ШМО, членов профкома.

2.6. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого

голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность. Члены администрации, председатель профсоюзного комитета предоставляют представления на педагогических работников.

Руководитель образовательного учреждения не чаще чем два раза в год представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 –май, июнь, июль, август – итоги учебного года;
- 2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти;
- 3- январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, конкурсов различного уровня, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения
- Итоги могут подводиться ежемесячно, ежеквартально, по итогам полугодия, учебного года при условии наличия финансовых средств.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

2.13. Размер стимулирующих надбавок работникам учреждения определяется членами комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок.

2.14. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение

обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

2.17. Руководитель учреждения на основании итогового протокола издает соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок работникам по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.18. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия руководитель учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

2.19. Выплата премий, материальной помощи работникам осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя учреждения, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом. Порядок выплат осуществляется согласно п.5 настоящего положения

2.20. Порядок и размеры премирования, оказания материальной помощи работникам определяются п. 6 настоящего положения.

3. Критерии оценки деятельности педагогов.

3. Критерии оценки деятельности педагогов ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала
1	Успешность учебной работы	К 1 Качество освоения учебных программ при 100% успеваемости	Стабильные положительные результаты по итогам четверти в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика - 5 б. Стабильные результаты - 3 б.
		К 2 Высокий уровень практических навыков, результатов итоговой аттестации выпускников	Кол-во уч-ся (в %), получивших «4» и «5» по итогам ГИА	80-100% - 5 б. 50-79% - 4 б. 25-49% - 3 б.
2	Результаты внеучебной деятельности обучающихся	К 3 Качество участия обучающихся в очных конкурсах, смотрах, марафонах, спортивных соревнованиях	Количество победителей, призёров, участников	Школьный уровень: Победители и призёры- 1б Муниципальный уровень: Победители и призёры - 2б., Участие – 1б. (за каждого) Региональный уровень: Победители, призёры, участие – 3б. Федеральный и международный уровень: Победители, призёры -5 б., участие – 3 б. (за каждого)
		К 4 Достижения учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах		Дистанционные конкурсы: Победители, призёры – 2 б. участие – 1 б. (не суммируются) независимо от количества
3	Результативн	К 5 Качество внеклассной	Участие класса в школьных мероприятиях	1б. (за каждое)

	деятельности (для кл. рук. и воспитателя)		
	К 6 Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	Участие класса в районных мероприятиях	1 б. (за каждое)
	К 7 Работа с «трудными» учащимися, профилактическая работа с учащимися с неадекватным поведением, стоящими на учёте, ОПДН	Положительная динамика, стабильные результаты работы	- снижение количества учащихся, стоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних – 2 б. - стабильные результаты работы – 1 б.
	К 8 Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах	Наличие дипломов, грамот, благодарственных писем	Школьный уровень - 1 б. Муниципальный уровень - 2 б. Региональный и федеральный уровень - 3 б.
	К 9 Высокий уровень посещения библиотеки воспитанниками (повышение техники чтения), сохранность учебников	Результаты мониторинга библиотекаря	более 80% - 1б. менее 80% - 0 б.
	К 10 Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров	Наличие приказа, конспектов, фото- и видеоматериалов	по станице/району - 1 б. по краю - 2 б. за пределы края – 3 б.
	К 11 Высокий уровень организации режимных моментов	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	- санитарное состояние классов и <u>спален</u> : наличие замечаний – минус 1 б. за каждое - <u>внешний вид детей</u> : наличие замечаний – минус 1 б. за каждое

				<p>- <u>строгое соблюдение режимных моментов (трудпроцесс, самоподготовка, внеклассное чтение, дежурство по столовой и территории)</u> наличие замечаний – минус 1 б. за каждое</p>
		<p>К 12 Личный вклад педагога в проведении внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов и соревнований</p>	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	<p><u>школьного уровня:</u> - ответственный за проведение тематической недели (с объявлением конкурсов, разработкой положения о конкурсе, с подведением итогов и награждением грамотами) – 3 б. - участие в тематической неделе – 1 б., - общешкольное мероприятие (подготовка сценариев, личное участие в проведении) – 3 б. Зонального, краевого уровня – 5 б.</p>
		<p>К 13 Санитарно-гигиеническое, эстетическое, методическое оснащение класса, эстетическое оформление закреплённых территорий, цветников</p>	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	<p>- нет замечаний – 1б. - наличие замечаний – минус 1б.</p>
4	Профессиональное мастерство педагога	<p>К 14 Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий по предмету, наличие опубликованных работ</p>	Количество мероприятий	<p><u>За каждый показатель:</u> Школьный уровень - 1 б. Муниципальный уровень -2 б. Региональный уровень - 3 б. Федеральный/международный уровень – 5 б. (баллы суммируются)</p>
		<p>К 15 Участие в работе</p>	Выступления, заседания /по факту/	<p><u>За каждый показатель:</u> Школьный уровень - 1 б.</p>

		педагогических и научно-методических советов, в аттестационной комиссии, методических семинарах и выставках методических объединений		Муниципальный уровень - 2 б. Региональный/зональный уровень - 3 б. Федеральный/международный уровень – 5 б. (баллы суммируются)
		К 16 Наличие авторских материалов, программ, методических разработок, публикаций, интернет-публикаций, печатных изданий	Наличие работ (рецензии, сертификаты, копии страниц в печатных изданиях) /по факту/	Печатное издание в педагогических журналах, сборниках – 5 б. Интернет-публикация – 1 б.
		К 17 Признание высокого профессионализма учителя	Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем	Муниципальный уровень -2 б. Региональный уровень - 3 б. Федеральный/международный уровень – 5 б.
		К 18 Наставничество	приказ, план работы	- посещение уроков молодого педагога – 1 б. - консультации – 1 б.
		К 19 Участие в очных профессиональных конкурсах	Наличие грамот, дипломов (по факту)	<u>Участие:</u> - на уровне муниципального образования – 2 б. - на региональном/зональном уровне - 5 б. - на федеральном/международном уровне – 7 б. Победитель, призер/лауреат – 10 б.
5	Работа с родителями	К 20 Участие педагога в организации отдыха детей в период каникул	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	экскурсии в парк, в кинотеатр, проведение Дня рождения - по 1 б. за каждое мероприятие неучастие педагога – минус 1б.
		К 21	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	- рейды в семью – 1 б. за 1 рейд, 2б. –

		Социальное партнёрство с семьёй		за 2 и более рейда; - нетрадиционные формы работы с родителями /круглый стол, мастер-класс и др./ - 1 б. за каждое мероприятие
		К 22 Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие мотивированных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	- отсутствие мотивированных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 б. - наличие обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в отчетный период – минус 1 б.
		К 23 Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет школы у учащихся, родителей, общественности	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	- статьи в районную газету «Авангард» - 1 б. за статью - участие воспитанников, педагогов в районных мероприятиях – 3 б.
6	Организационная работа педагога	К 24 Систематическое участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	приказ, по представлению ЗДУВР, ЗДВР	- выездные мероприятия – 1 б. за каждое; - работа с родителями – 1 б. за семью; - участие в работе комиссии – 1 б. за заседание
		К 25 Осуществление мониторинга здоровья обучающихся	в соответствии с приказом директора ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской от 24.11.2017 г. № 336/1 «О внедрении системы мониторинга здоровья обучающихся и здоровьесберегающей деятельности ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской»	- работа ведется систематически, план работы выполняется – 2 б. - работа систематически не ведется, план работы не выполняется – минус 2 б.
		К 26 Участие в обновлении школьного сайта, /не реже 2-х раз в месяц/	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	1-2 публикации на сайте школы – 1 б. 3-4 публикации – 2 б. отсутствие публикаций – минус 1 б.
		К 27	по представлению ЗДУВР, ЗДВР	- разовое участие – 1 б.

		Активная работа в деятельности ШВР, Совета профилактики, ПМПк		- на постоянной основе – 2 б.
		К 28 Участие педагога в итоговой аттестации	приказ	- участие в составе комиссии по итоговой аттестации – 2 б.

При оценке мероприятий, результатов работы учитывается качество оформления предоставленных документов. Максимальное количество баллов начисляется за предоставление полного пакета документов подтверждающих проведение мероприятия в соответствии с предъявляемыми требованиями (оформленная методическая разработка, фотографии, коллективные отзывы или анализ о проведенном мероприятии). При отсутствии полного пакета документов вопрос о начислении баллов решается на основании анализа за период работы коллектива предоставляемый заместителями директора. При отсутствии информации в аналитических документах заместителей директора по заявленному мероприятию оценка не производится. Сотруднику, не предоставившему оценочный лист по уважительным причинам, стимулирующие выплаты производятся на основании решения членов комиссии путем голосования. Сроки предоставления портфолио – последний рабочий день месяца.

При наличии дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой и исполнительской дисциплины у работника за период работы стимулирующие выплаты не производятся до снятия взыскания.

4.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

4.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому педагогическому работнику учреждения определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{Фсн}{СБв} \times СБр, \text{ где}$$

СНр - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Фсн – фонд надбавок за качество и напряженность;

СБв – сумма баллов всех работников учреждения;

СБр – сумма баллов конкретного работника учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

	<p>Заместитель директора по ВР</p>	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i></p> <p><i>2. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -организация и проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений, -за качественную организацию методической работы и оказание практической консультативной помощи; -своевременное и качественное предоставление достоверной отчётности в различные инстанции органы управления образованием; -качественная организация работы органов ученического самоуправления; -высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса. <p><i>3. За выполнение особо важных и срочных работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за организацию аттестационных работ и активное участие в работе аттестационных и других комиссий, -за напряженность и интенсивность труда и оперативное выполнение срочных работ. <p><i>б. За разработку и внедрение эффективных программ, методик, форм обучения, организацию и управление учебным процессом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы <p><i>7. За стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях); -за большой вклад в учебно-воспитательную работу. 	<p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p>
--	--	---	--

Заместители директора общие	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i></p> <p><i>2. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -организация и проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участия в работе районных методических объединений, -за качественную организацию методической работы и оказание практической консультативной помощи; -своевременное и качественное предоставление достоверной отчётности в различные инстанции органы управления образованием; -качественная организация работы органов ученического самоуправления; высокий уровень организации и контроля учебного процесса; -при организации обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. <p><i>3. За выполнение особо важных и срочных работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за организацию аттестационных работ и активное участие в работе аттестационных и других комиссий, -за напряженность и интенсивность труда и оперативное выполнение срочных работ. <p><i>4. За разработку и внедрение эффективных программ, методик, форм обучения, организацию и управление учебным процессом</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы <p><i>5. За стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях): 	<p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p>
-----------------------------------	--	--

	<p>Заместитель директора по АХЧ</p>	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -за эстетические условия, оформление школы, кабинетов, -за организацию работы по электробезопасности и противопожарной безопасности; -за организацию и руководство работой по ГО и ЧС, антитеррористической деятельности.</p> <p><i>2. За выполнение особо важных и срочных работ:</i> -обеспечение санитарно— гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)</p> <p><i>3. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</i> -за интенсивность труда и оперативное выполнение срочных работ.</p> <p><i>4. за стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</i> -активное участие в подготовке здания, кабинетов к новому учебному году; -за экономию расходования электроэнергии, воды, материальных ресурсов.</p>	<p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p>
	<p>Главный бухгалтер (работники бухгалтерии: бухгалтер, экономист), юрисконсульт</p>	<p><i>1. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</i> -своевременное и качественное представление достоверной отчётности; -формирование оптимальной сметы расходов; -систематизация бюджетного учёта; -систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности; -качественное ведение документации; -применение в работе новых компьютерных программ; -за напряжённость и интенсивность труда;</p> <p><i>2. За выполнение особо важных и срочных работ:</i> -разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов; за оперативное выполнение срочных работ;</p> <p><i>3. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -выполнение должностных обязанностей кассира, бухгалтера, экономиста, главного бухгалтера;</p> <p><i>4. За стабильно высокие показатели результативности работы</i> -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года -по итогам проверок.</p>	<p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p> <p>до 30 000</p>

	Библиотекарь	<p>1. За стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</p> <p>2. Работа по созданию единого образовательного пространства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пропаганда чтения, как формы культурного досуга; - оформление тематических выставок; - участие в общешкольных и районных мероприятиях; - по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года <p>3. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение заданий, распоряжений. <p>4. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в летнее время: помощь в текущем ремонте школы. - высокий уровень подготовки учреждения и библиотеки к новому учебному году 	<p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p>
Педагогический персонал	Учитель, социальный педагог, старшая вожатая, воспитатели	<p>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за эстетические условия, оформление группы, класса, кабинета; - за участие в утренниках и развлечениях в качестве персонажей, - за содействие в работе школы передового опыта и методических объединений. - за подготовку ОУ к новому учебному году <p>2. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие педагогического творчества (участие в конкурсах и конференциях), - за внедрение инновационных методов работы; <p>3. Позитивные результаты деятельности педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> наличие в деятельности педагога системы, индивидуального мастерства; - использование нестандартных форм проведения занятий; участие в разработке программ, планов учебно-воспитательных мероприятий; использование современных педагогических технологий; положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся); наличие портфолио педагога; использование современных педагогических технологий. <p>4. За выполнение особо важных и срочных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> за напряженность и интенсивность труда и за оперативное выполнение срочных работ. 	<p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p>

		<p>-за увеличение объема работы ответственному за сбор, обработку, обмен и отправку отчетов, документов учебно-воспитательной работы по запросу в разные инстанции;</p> <p><i>5. За стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</i></p> <ul style="list-style-type: none">-победители и призёры конкурсов детских общественных организаций;-наличие детской общественной организации;-победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.;-высокий уровень мероприятий, проводимые в каникулярное время, выходные дни;-сохранение контингента обучающихся в течение учебного года;-активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования;-разработка программ факультативов, кружков и т.д.;-включённость в методическую работу. <p>-за фиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.);</p> <p>-за подготовку и участие в спортивных соревнованиях;</p> <p>-за большой вклад в учебно-воспитательную работу.</p>	до 10 000
--	--	---	-----------

	Педагог - психолог	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за эстетические условия оформления кабинета -за содействие в работе школы передового опыта и методических объединений. <p><i>2. За сложность и напряжённость выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -развитие педагогического творчества (участие в конкурсах и конференциях), -за положительную динамику кружковой работы, -за оформительскую работу в учреждении, -за внедрение инновационных методов работы. <p><i>3. За выполнение особо важных и срочных работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> за оперативное выполнение срочных работ. <p><i>4. За стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -высокие результаты педагогической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях). -результативность проведения групповых и индивидуальных занятий; <p><i>5. За разработку и внедрение эффективных программ, методик, форм обучения, организацию и управление учебным процессом.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> за внедрение инновационных методов работы; использование разнообразных форма, приёмов, методов и средств обучения; -ведение документации строгой отчётности в соответствии с требованиями по всем категориям; -за большой вклад в учебно-воспитательную работу. 	<p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p>
--	--------------------	---	--

Учебно-вспомогательный персонал	Специалист по кадрам, делопроизводитель	<p><i>1. За выполнение особо важных и срочных работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за исполнительскую дисциплину, своевременное и качественное выполнение заданий, распоряжений. - качественное ведение документации, архива, своевременное предоставление материалов; -за интенсивность труда и оперативное выполнение срочных работ. <p><i>2. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за правильность ведения документации строгой отчетности <p><i>3. За увеличенный объем работ не входящих в круг должностных обязанностей (оказание помощи по обеспечению и обслуживанию работы педагогов школы).</i></p> <p><i>4. За стабильно высокие показатели результативности работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за качественное выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы администрации школы; -ведение делопроизводства (оформление книг приказов по основной деятельности, учет и хранение личных дел учащихся) -за качественное ведение работы по делопроизводству; -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года 	до 10 000 до 10 000 до 10 000 до 10 000
	Специалист по кадрам, делопроизводитель	<p><i>1. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности: *ежемесячные отчеты в ЦЗН по программе «Электронный работодатель»; *ежеквартальные отчеты в ПФР по новому программному обеспечению; *отчеты в статистику; -работа по оформлению, обмену и выдачи дубликатов страховых пенсионных свидетельств сотрудникам; -качественное ведение воинского учета обучающихся и кадрового состава учреждения; -применение в работе новых компьютерных программ; -за напряжённость и интенсивность труда; <p><i>2. За увеличенный объем работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -систематическое ведение и обновление банка данных педагогических работников ОУ <p><i>3. За выполнение большого объема особо важных и срочных работ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за исполнительскую дисциплину (четкость ведения документации строгой отчетности); -разработку трудовых договоров, дополнительных соглашений, участие в 	до 10 000 до 2500 до 10 000

		<p>разработке локальных документов учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> -за работу с архивными документами при подготовке уточняющих справок для оформления на пенсию; -за работу с больничными листками: учет, заполнение, ведение журнала регистрации больничных листков и тетради протоколов соцстрахования по листкам временной нетрудоспособности -работа с персональными данными сотрудников и учащихся, воспитанников. <p><i>4. За стабильно высокие показатели результативности работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за качественное ведение кадровой работы, кадрового делопроизводства, подготовку и формирование архивных документов: личных дел сотрудников, приказов и др. документации, подлежащей длительному хранению; <p><i>5. За стабильно высокие показатели результативности работы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года; -за оперативное выполнение срочных работ; -качественная работа по документальному оформлению работников; -отсутствие замечаний надзорных служб по ведению кадрового делопроизводства 	<p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p>
	<p>Работники бухгалтерии: бухгалтер, экономист, юрисконсульт</p>	<p>См. главный бухгалтер</p>	

	<p>Медицинский персонал: врач, медицинская сестра</p>	<p><i>1. За стабильно высокие показатели результативности работы:</i> -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года; -за работу без замечаний вышестоящих проверяющих организаций (Роспотребнадзор, МОН и т.д.);</p> <p><i>2. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -оформление документов к диспансеризации и медосмотрам сотрудников и учащихся школы-интерната; -проведение бесед, лекций по правилам соблюдения гигиены, оказания первой медицинской помощи и т. д.;</p> <p><i>3. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -за сопровождение детей в лечебные учреждения и поездках по краю на смотры, конкурсы, выставки;</p> <p><i>4. Исполнительская дисциплина, качественное выполнение заданий, распоряжений.</i></p>	<p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p> <p>до 10 000</p>
<p>Обслуживающий персонал</p>	<p>Дворник, помощник воспитателя</p>	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -за побелку бордюров и деревьев; -за увеличение объема работ в осеннее - зимний период.</p> <p><i>2. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -обеспечение качественной уборки закреплённой территории; -за уборку территории в период неблагоприятных метеорологических условий; -обеспечение порядка на закреплённой территории ; -своевременное оповещение администрации школы о нарушениях правил ПБ или внутреннего распорядка; -за интенсивность труда и за оперативное выполнение срочных работ; -исполнительская дисциплина</p>	<p>до 5 000</p> <p>до 5 000</p>

Уборщик служебных помещений	<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин. -за текущий ремонт в летнее время и подготовку ОУ к новому учебному году, -отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации.</p>	до 10 000
	<p><i>2.Обеспечение порядка на закреплённой территории :</i> -исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; - своевременное и оперативное оповещение об имеющихся недостатках соответствующей службы и зам. директора по АХЧ; -летнее время: помощь в текущем ремонте.</p>	до 10 000
	<p><i>3.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году:</i> -за косметический ремонт рекреаций во время учебного года. -осуществление пропускного режима во время обхода территории сотрудниками охраны; -качественное проведение генеральных уборок.</p>	до 10 000
	<p><i>4.Исполнительская дисциплина</i></p>	до 10 000
Водитель автомобиля	<p><i>1.За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, содержание транспортного средства в соответствии с нормами СанПин; -отсутствие ДТП, замечаний, правонарушений и нарушений ПДД;</p>	до 10 000
	<p><i>2.За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -проведение погрузочно-разгрузочных работ; -в летнее время: помощь в текущем ремонте школы и гаражного помещения.</p>	до 10 000
	<p><i>3.Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году</i></p>	до 10 000
	<p><i>4.Исполнительская дисциплина .</i></p>	до 10 000

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, специалист по ОТ, дворник, заведующий складом, водители автомобиля	<p><i>1. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.д. -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. -отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы и администрации по качеству работы; -выполнение работы по устранению технических неисправностей (сантехника, замена лампочек и т.д.). 	до 10 000
	<p><i>2. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней. -зимнее время: очистка крыльца , отмостков и дорожек ото льда, , своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда. -проведение погрузочно-разгрузочных работ; -в летнее время: помощь в текущем ремонте школы. 	до 10 000
	<p><i>3. Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -участие в оформлении школы к различным мероприятиям; -исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение заданий, распоряжений. 	до 5 000
Машинист по стирке и ремонту одежды	<p><i>1. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -за высокое качество выполняемой работы; 	до 10 000
	<p><i>2. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -летнее время: помощь в текущем ремонте. -высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году 	до 10 000
	<p><i>3. Исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение заданий, распоряжений.</i></p>	до 10 000

Медсестра, врач, кладовщик, кухонный рабочий, повар детского питания		<p><i>1. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -за работу без замечаний вышестоящих проверяющих организаций (Роспотребнадзор, МОН и т.д.); -за напряженность и интенсивность труда, оперативное выполнение срочных работ ; -за высокое качество выполняемой работы;</p> <p><i>2. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -замещение повара, кухонной рабочей. -за текущий ремонт в летнее время и подготовку ОУ к новому учебному году.</p> <p><i>3. За стабильно высокие показатели результативности работы:</i> -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года; -исполнительская дисциплина</p>	до 10 000 до 10 000 до 10 000
Кладовщик, Заведующий складом, повар детского питания		<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -высокий уровень ведения документации учета поступления и выдачи продуктов питания -выполнение работы кухонной рабочей, мойщика посуды и т.д.</p> <p><i>2. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -за высокое качество выполняемой работы; -высокое качество приготовления блюд, оформления школьных обедов</p> <p><i>3. За стабильно высокие показатели результативности работы:</i> -по итогам работы месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года; -исполнительская дисциплина</p>	до 10 000 до 10 000 до 10 000
Кухонный рабочий, мойщик посуды, повар детского питания		<p><i>1. За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей:</i> -за текущий ремонт в летнее время и подготовку ОУ к новому учебному году,</p> <p><i>2. За сложность и напряженность выполняемой работы:</i> -исполнительская дисциплина: -за высокое качество выполняемой работы</p>	до 10 000 до 10 000

При оценке мероприятий, результатов работы учитывается качество оформления предоставленных документов. Максимальное количество баллов начисляется за предоставление полного пакета документов подтверждающих проведение мероприятия в соответствии с предъявляемыми требованиями (оформленная методическая разработка, фотографии, коллективные отзывы или анализ о проведенном мероприятии). При отсутствии полного пакета документов вопрос о начислении баллов решается на основании анализа за период работы коллектива предоставляемый заместителями директора. При отсутствии информации в аналитических документах заместителей директора по заявленному мероприятию оценка не производится. Сотруднику не предоставившему портфолио по уважительным причинам стимулирующие выплаты производятся на основании решения членов комиссии путем голосования. Сроки предоставления портфолио – последний рабочий день месяца.

При наличии дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой и исполнительской дисциплины у работника за период работы стимулирующие выплаты не производятся до снятия взыскания.

4.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

4.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому педагогическому работнику учреждения определяется по следующей формуле:

$$СНр = \frac{Фсн}{СБв} \times СБр, \text{ где}$$

СНр - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Фсн – фонд надбавок за качество и напряженность;

СБв – сумма баллов всех работников учреждения;

СБр – сумма баллов конкретного работника учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

5. Премирование работников:

5.1. Премией является единовременное денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику или группе работников за конкретные достижения в трудовой деятельности. Фонд премирования устанавливается при наличии средств фонда заработной платы решением комиссии по распределению стимулирующих выплат при согласовании с главным бухгалтером учреждения.

5.2. Для всех категории сотрудников:

Премирование работников за выполнение особо сложных и напряженных работ, не входящих в круг должностных обязанностей, особо важных

поручений связанных с обеспечением безопасности, обеспечением работы систем жизнеобеспечения учреждения, выполнение поручений, связанных с представлением деятельности учреждения на уровне муниципального образования, субъекта РФ, Российской Федерации.

5.3. Условиями премирования педагогических работников школы являются:

- 5.3.1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.
- 5.3.2. Подготовка победителей, призёров, лауреатов конкурсов различного уровня.
- 5.3.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.
- 5.3.4. Высокие результаты творческой деятельности обучающихся.
- 5.3.5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.
- 5.3.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическую деятельность по формированию у обучающихся здорового образа жизни.
- 5.3.7. Активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).
- 5.3.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.
- 5.3.9. Активное использование в учебном процессе информационных технологий обучения.
- 5.3.10. Систематическая деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.
- 5.3.11. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям.
- 5.3.12. Активное участие в мероприятиях, проводимых в школе, в общественной жизни школы.
- 5.3.13. Эффективная работа по обеспечению полного охвата учащихся класса горячим питанием.
- 5.3.14. Эффективная работа воспитателей:
 - высокий уровень дисциплины, образцовое состояние помещений, участков, внешний вид учащихся, состояние учебников, посещаемость библиотеки.
 - разработка и внедрение воспитательных программ.

5.3.15. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня
5.3.16. Эффективная организация учебной деятельности обучающихся, уровень развития классного коллектива (состояние дисциплины в классе, посещаемость учебных и внеурочных занятий, благоприятный психологический климат в классе и т.д.) – критерий для премирования классных руководителей.

5.3.17. Эффективное взаимодействие и систематическая качественная работа с родителями обучающихся (критерий для премирования классных руководителей).

5.3.18. Высокий уровень активности обучающихся, их занятости внеурочной деятельностью (критерий для премирования классного руководителя).

5.4. Условиями премирования заместителей директора школы по УВР и ВР являются:

5.4.1. Результативная организация предпрофильного и профильного обучения.

5.4.2. Эффективная реализация программы развития школы, её образовательной программы, функционирование воспитательной системы школы.

5.4.3. Эффективная организация внутришкольного контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в школе.

5.4.4. Результативная организация плана учебно - воспитательной работы школы.

5.4.5. Высокий уровень организации режимных моментов педагогами.

5.4.6. Качественная организация работы органов школьного самоуправления (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).

5.4.7. Эффективная деятельность по сохранению контингента обучающихся.

5.4.8. Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов.

5.4.9. Сложность и напряженность деятельности.

5.4.10. Высокие результаты методической работы.

5.4.11. Высокий уровень взаимодействия с сопредельными ведомствами, родительской общественностью.

5.4.12. Стабильно высокая исполнительская дисциплина.

5.4.13. Высокий уровень ведения школьной документации.

5.4. Условиями премирования заместителя директора по административно-хозяйственной части являются:

5.4.1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности.

5.4.2. Качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

5.4.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

5.4.4. Эффективная деятельность по подготовке школы к новому учебному году.

5.4.5. Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения.

5.4.6. Увеличение объема функциональных обязанностей в связи с организацией исполнения КАИП.

5.4.7. Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.

5.5. Условиями премирования библиотекаря являются (по представлению завуча – раз в четверть – до 50%):

5.5.1. Высокая читательская активность обучающихся и педагогов.

5.5.2. Активная пропаганда чтения как формы культурного досуга.

5.5.3. Активное участие в общешкольных и районных мероприятиях.

5.5.4. Систематическое проведение мероприятий, направленных на популяризацию детской и юношеской книги, проведение недели детской и юношеской книги в школе.

5.5.5. Систематическое оформление тематических выставок.

5.5.6. Активное сотрудничество с библиотеками села и района.

5.5.7. Систематическая деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий.

5.5.8. Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки.

5.5.9. Проведение библиотечных уроков с учащимися образовательного учреждения.

5.6. Условиями премирования учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы являются:

5.6.1. Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями к поддержанию состояния школьных территорий и их благоустройству.

5.6.2. Систематическое проведение генеральных уборок.

5.6.3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

5.6.4. Эффективное обслуживание школьных инженерных сетей, снижение рисков их аварийности.

5.6.5. Качественная подготовка к ведению образовательного процесса.

5.6.6. Качественное обеспечение сохранности имущества.

5.6.7. Поощрительные выплаты сотрудникам школы могут быть установлены к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60- летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

5.6.8. Премирование осуществляется по результатам труда работников учреждения, оформляется приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным органом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

5.6.9. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определённых для этих целей. На премирование может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

5.6.10. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за год, полугодие, месяц, либо к праздничным датам.

5.6.11. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.6.12. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

6. Срок действия положения

6.1. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

жизнедеятельности.	(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления	Мастер производственного обучения.

<p>работы с профилем работы мастера производственного обучения).</p>	
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед.</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской
_____ Детко А.А.

О доплатах к тарификации

На основании приказа по ГКОУ КК школе - интернату ст-цы Крыловской устанавливаются на период действия тарификации следующие доплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

1. За проверку тетрадей
 - в начальных классах до 15%
 - в 5-10 классах по предметам: математика, письмо и развитие речи, русский язык и литература до 15%
 - рисованию до 5%
2. За заведованием пришкольным участком до 10 %
3. За заведование мастерскими столярной до 35%
швейной до 35%
4. Председателю профсоюзного комитета до 25 %
5. Членам комиссии по охране труда до 25 %
6. Молодым специалистам (статус в соответствии) в возрасте до 30 лет до достижения общего стажа работы в отрасли образования 3 года. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени - 3000 рублей.
7. Закрепленным за молодыми специалистами наставникам. Доплата выплачивается пропорционально отработанному времени в период наставничества - 3000 рублей.
7. За сложность и напряженность выполняемой работы до 15 000 рублей (персональный коэффициент к должностному окладу кратностью до 3,0).
8. Воспитателям с сентября по май, на учебный год может устанавливаться доплата за выполнение функций дежурного воспитателя (стимулирующая доплата снимается приказом директора при наличии дисциплинарных взысканий) 1000 рублей.
9. Воспитателям с сентября по май, на учебный год может устанавливаться доплата за сложность и напряженность выполняемой работы, выплачивается

пропорционально отработанному времени (стимулирующая доплата снимается приказом директора при наличии дисциплинарных взысканий) до 5000 рублей.

10. Сотрудникам, осуществляющим покос травы, уход за территорией в период с апреля по сентябрь, может устанавливаться ежемесячная доплата в размере до 3000 руб.

11. ответственным за ведение официального сайта учреждения, администраторам АИС «Сетевой город. Образование» устанавливается доплата до 10000 руб.

Доплаты устанавливаются при наличии стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской от 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказания материальной помощи работникам ГКОУ КК школы – интерната
ст-цы Крыловской

Для повышения материальной заинтересованности работников школы, усиления творческой активности в выполнении планов, руководствуясь ст. 83 ТК РФ и Законом РФ об образовании установить следующие критерии для оказания материальной помощи.

1. Материальная помощь определяется приказом по школе по согласованию с профсоюзным комитетом школы, на основании заявления работника.

Материальная помощь, материальное поощрение оказывается в случаях:

- Тяжелой болезни работника (более одного месяца), близких родственников, подтвержденной листком нетрудоспособности.
- Нахождение санаторно-курортного лечения сотрудникам, имеющим статус инвалида.
- Крайне низкого уровня благосостояния работника (семьи).
- Определения работника и уходом на пенсию по старости.
- Юбилейные даты работников школы (50, 55, 60 лет).
- Юбилейный стаж работы, а так же работы в данном учреждении без перерыва.
- В случае бракосочетания работника (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания, размер помощи определяется исходя из финансовых возможностей школы-интерната, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения), при условии, что брак заключается впервые;
- В случае рождения ребёнка (размер помощи определяется исходя из финансовых возможностей школы-интерната, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения);
- В связи со смертью работника его родителей, детей, супруга(и). Материальная помощь в связи со смертью работника оказывается по заявлению его родителей, детей, супруга(и);

- В связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- В случае нанесения ущерба имуществу работников при чрезвычайных ситуациях, стихийных бедствиях;
- в иных случаях по ходатайству председателя профсоюзного комитета.

2. Источник финансирования:

- Фонд экономии заработной платы

Оказание материальной помощи осуществляется по решению руководителя, при согласовании с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3. Материальная помощь выплачивается в размере не более 10 000 рублей в пределах экономии фонда заработной платы

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

Перечень

профессий и должностных лиц, которым за работу связанную с загрязнением участков тела установлена выдача смывающих и обезвреживающих средств (из расчета 0,2 кг в месяц)

1. Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья.
2. Уборщик служебных помещений
3. Помощник воспитателя
4. Повар детского питания
5. Кухонный рабочий
6. Медицинская сестра
7. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

Перечень

профессий и должностных лиц, имеющих право на
выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной
защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Педагог - библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
9.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
10.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара 6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
12.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий или	
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Специалист по охране труда

А.А.Шемят

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

Перечень

профессий и должностных лиц, которым установлен дополнительный
оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

№	Должность/профессия	Количество дней
1	Повар	6
2	Кухонный рабочий	6
3	Главный бухгалтер	14
4	Медицинская сестра	14
5	Старшая медицинская сестра	14
6	Водитель автомобиля	10
7	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	14

Специалист по охране труда

А.А.Шемет

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской

_____ Детко А.А.

«Перечень
профессий и должностных лиц, которым установлен ненормированный
рабочий день

№	Должность/профессия
1	Директор
2	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе
3	Главный бухгалтер
4	Водитель автомобиля

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской
_____ Детко А.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы – интерната ст-цы Крыловской.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников

по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию в срок до 3 месяцев до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части².

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за месяц (*указывается срок для предупреждения*). При этом оставшаяся не использованной часть

² Представляется необходимым также определять порядок деления длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части.

длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к коллективному договору
ГКОУ КК школы-интерната
ст-цы Крыловской № 6
от 07.02.2020 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

_____ Тарарева Н.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ КК школы-
интерната ст-цы Крыловской
_____ Детко А.А.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2020 г.

государственное казенное общеобразовательное учреждение Краснодарского
края школа-интернат ст-цы Крыловской

№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым улучшаются условия труда	Количество работников высвобожденных с тяжелой формой работ
1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда	чел.	5	25 000	февраль 2020г.	специалист по ОТ Шемет А.А.	-	-
2	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	-	-	-	В течении года	специалист по ОТ Шемет А.А.	-	-
3	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания	-	-	40 000	ноябрь 2020г.	специалист по ОТ Шемет А.А.	-	-
4	Приобретение индивидуальн	шт.	10	8 100	июнь 2020г.	специалист по ОТ	5	-

	ых средств защиты					Шемет А.А.		
8	Оказание материальной помощи работникам учреждения	-	-	50 000	Январь-март 2020г.	гл. бух. Петенко И.А.	5	-
9.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	-	-	7 000	В течении года	зав. складом Федирко А.А.	4	-

Специалист по ОТ

Шемет А.А.