

Государственное казенное учреждение
Западный межрайонный центр
занятости населения

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«31» августа 2021 г.

Регистрационный № Т-67

Подпись Алиф Асмагулов 3.3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР №7

государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа
на 2021-2024 годы

утвержден на общем собрании
работников ГКССУВОУЗТ
от «30» августа 2021г.
протокол № 1

Представитель работников
А.Ф. Усманова
«30» августа 2021г.



Директор ГКССУВОУЗТ
Р.К. Аднагулов
«30» августа 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 7

Серафимовской спецшколы

на 2021-2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту- Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: **работодатель** - государственное казенное Серафимовское специальное учебно- воспитательное общеобразовательное учреждение закрытого типа (далее -Серафимовская спецшкола или ГКССУВОУЗТ) в лице директора Аднагулова Рашита Карамутдиновича (далее- Работодатель), и работники Серафимовской спецшколы (далее- Работники), в лице их представителя (далее- Представитель работников) – Усмановой Анны Фридриховны.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. Действие настоящего договора распространяется на всех Работников независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера

выполняемой работы.

1.10. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.11. Во исполнение настоящего договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

1.12. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положения работников, недействительны. В случае вступления в силу правовых норм федерального законодательства, ухудшающего или умаляющего права работников, применяются условия настоящего договора.

1.13. Основные права и обязанности работников:

1.13.1. Работники имеют право на:

— заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

— предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

— рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и коллективным договором;

— своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

— отдых обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

— полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

— профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

— объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

— участие в управлении организацией;

— ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.13.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего (трудоу) распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

- в случае, если с работником заключен ученический договор, - пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре (ст. 199 ТК РФ)

1.14. Основные права и обязанности Работодателя:

1.14.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего (трудоу) распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты.

1.14.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления ПРЕДСТАВИТЕЛЮ РАБОТНИКОВ, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.15. Стороны договорились:

1.15.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.15.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально- трудовым вопросам.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным

договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный срок, в том числе и на срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника 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.

2.6. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72² ТК РФ.

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать в течение срока, установленного в ученическом договоре.

2.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70, 207 ТК РФ. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для молодых специалистов.

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

К трудовой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и

несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.11. При установлении педагогическим работникам, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов - комплектов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов - комплектов;

— временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора

допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.16. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения

квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.3.5. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

4.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Представителю работников проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10% или более работников в течение 90 календарных дней.

4.2. Сокращение работников производится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

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

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Представителя

работников.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами федерального значения в связи с педагогической и иной деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера, либо лица, в семье которых нет иных кормильцев.

- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1.2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (два часа в среду) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.5. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.6. При появлении новых рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия (ст.178 ТК РФ).

4.10. Перевод работника на другую работу производится только с соблюдением требований, предусмотренных ст. 72.1, ст. 73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

4.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

5.1 Режим рабочего времени в организации продолжительность ежедневной работы определяется и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем в организации является воскресенье. Для работников работающих по графику выходные дни назначаются приказом директора, либо определяются графиком.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин,

семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.2. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются.

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

5.4. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины и один из родителей, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, инвалиды, а также лица осуществляющие уход за ребенком до трех лет.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства,

не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, (кроме работников принятых на работу, где рабочий режим установлен по графику работ), по письменному распоряжению Работодателя в соответствии с действующим законодательством (ст. 113 ТК РФ): для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений, при непрерывной деятельности образовательной организации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ). Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, правилами

внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.11. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, 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 Представителем работников.

5.12. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

5.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, психолого - медико - педагогическая комиссия и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.14. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.15. В период проведения забастовок в организации необходимо обеспечить минимум работ связанных с охраной жизни и здоровья обучающихся, находящихся непрерывно в образовательных образовательной организациях круглосуточно. (Приказ Минобрнауки России от 22.11.2005г. № 285).

5.16. В организации для следующих работников устанавливается ненормированный рабочий день: заместители директора, главный бухгалтер.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем в организации является воскресенье.

6.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются

Работодателем.

6.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.4. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, ст. 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Исключение составляют беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28, педагогическим работникам - удлинённый 56 календарных дней.

6.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

6.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

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

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

— работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

— для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;

— для проводов детей в армию — 1 день;

— работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

6.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством Российской Федерации и Уставом образовательной организации.

6.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.10. В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством Российской Федерации:

- за достижение высоких результатов в труде 3 календарных дня;

- за выполнение особо важных и особо сложных работ 3 календарных дня;

- за работу с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня. В случае, когда отпуск, указанный в данном абзаце, не предоставляется переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

- за работу во вредных условиях труда, согласно результатам специальной оценки условий труда.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с основным ежегодным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

6.11. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный основной ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней

7. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

7.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с представителем работников:

Положение об оплате труда работников государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №2*), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

- раздел о выплатах стимулирующего характера, премиальных выплат и выплаты материальной помощи.

- График отпусков работников государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №6*).

- График работы работников государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №7*).

- Положение об оказании материальной помощи работникам государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №2*).

- Положение о премиальных выплатах работникам государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №2*).

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного общеобразовательного учреждения закрытого типа, (*Приложение №8*).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит Представитель работников.

7.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Республики Башкортостан, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования науки Республики Башкортостан.

7.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

7.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

7.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

7.6. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Представителем работников.

7.7. 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. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя — не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных

Правительством Республики Башкортостан минимальных окладов (ставок заработной платы).

7.8.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.8.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

7.8.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (*Приложение № 9*).

7.8.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

7.8.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

7.8.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.8.8. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.8.9. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

7.8.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) с их письменного согласия на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.8.11. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

7.8.12. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

7.8.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата за первую половину у месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное

время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

7.8.14. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

7.8.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

7.8.16. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

–в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

7.8.17. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности.

7.8.18. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

–нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

–если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

–если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

–если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

7.8.19. Производить индексацию заработной платы сотрудников учреждения на основании Постановлений Правительства Республики Башкортостан.

7.9. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

7.10. Минимальная оплата труда в организации устанавливается согласно существующему законодательству.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. Доведение заработной платы работников до МРОТ осуществляется посредством установления доплаты. Размер данной доплаты указывается в расчетном листке.

7.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в соответствии действующим законодательством, по результатам аттестации рабочих мест.

7.12. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% тарифной ставки (должностного оклада).

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и не более чем в четырехкратном размере от оклада - в зависимости от наличия экономии ФОТ по решению работодателя.

7.13. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев предшествующих отпуску.

7.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.15. В учреждении устанавливаются следующие виды надбавок и доплат:

- за совмещение должностей (профессий) – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленное трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции;

- за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормами оплаты труда; или за его пределами ;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности) обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда, в соответствии с законодательством, за ним сохраняется рабочее место (должность).

- работу не входящую в круг основных обязанностей – специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в перечне тарифно – квалификационных характеристик (классное руководство, заведование кабинетом и т.п.)

Доплата за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания или замещение временно отсутствующего (по болезни) работника устанавливаются

в размерах, не превышающих должностного оклада (тарифа) замещающего. Заместители руководителя обладают правом на выплату разницы в должностных окладах при замещении отсутствующего руководителя.

Конкретные размеры доплат устанавливаются приказом директора по представлению руководителя структурного подразделения в зависимости от сложности, характера и объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплаты могут устанавливаться:

- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме.
- в виде разницы в окладах (в сторону увеличения).

7.16. Система оплаты труда работников включает в себя:

— базовые (минимальные) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

— выплаты компенсационного характера;

— выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

— размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы.

7.17. Единовременные выплаты стимулирующего характера.

Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда конкретного работника в учреждении.

За счет экономии бюджетных средств работникам образовательной организации могут выплачиваться единовременные поощрительные выплаты в виде:

- единовременных надбавок к заработной плате;
- единовременных (разовых) премий;
- дополнительных выплат при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);
- денежной компенсации за неиспользованный отпуск (часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией) (ст. 126 ТК РФ);
- по предоставлению руководителя подразделения, возможна единовременная выплата в связи с юбилейной датой.

7.18. Штатное расписание по всем видам деятельности включает все должности работников, и ежегодно утверждается директором образовательной организации.

7.19. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.20. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором образовательной организации на основании

Положения об оплате труда работников.

7.21. Работники, состоящие в штате образовательной организации, могут выполнять педагогическую работу, дополнительно к своей основной работе, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

7.22. Работодатель обязуется:

7.22.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.22.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор образовательной организации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязан обеспечить (ст.212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах,

а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.1.1.В период сложной эпидемиологической обстановки работодатель обязан:

- при входе работников в организацию (предприятие) - возможность обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных дозаторов), или дезинфицирующими салфетками с установлением контроля за соблюдением этой гигиенической процедуры;

- контроль температуры тела работников при входе работников в организацию (предприятие), и в течение рабочего дня (по показаниям), с применением аппаратов для измерения температуры тела бесконтактным или контактным способом (электронные, инфракрасные термометры, переносные тепловизоры) с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания;

- контроль вызова работником врача для оказания первичной медицинской помощи заболевшему на дому;

- контроль соблюдения самоизоляции работников на дому на установленный срок (14 дней) при возвращении их из стран, где

зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции (COVID-19);

- информирование работников о необходимости соблюдения правил личной и общественной гигиены: режима регулярного мытья рук с мылом или обработки кожными антисептиками - в течение всего рабочего дня, после каждого посещения туалета;

- качественную уборку помещений с применением дезинфицирующих средств вирулицидного действия, уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (столов и стульев работников, орг.техники), мест общего пользования (комнаты приема пищи, отдыха, туалетных комнат, комнаты и оборудования для занятия спортом и т.п.), во всех помещениях - с кратностью обработки каждые 2 часа;

- наличие в организации не менее чем пятидневного запаса дезинфицирующих средств для уборки помещений и обработки рук сотрудников, средств индивидуальной защиты органов дыхания на случай выявления лиц с признаками инфекционного заболевания (маски, респираторы);

- регулярное (каждые 2 часа) проветривание рабочих помещений;

- применение в рабочих помещениях бактерицидных ламп, рециркуляторов воздуха закрытого типа с целью регулярного обеззараживания воздуха (по возможности).

8.2.Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.2.1. В период сложной эпидемиологической обстановки работник должен:

- регулярно мыть руки после посещения общественных мест, туалета, перед едой, просто в течение дня. Это убивает вирусы, которые попадают на поверхность кожи;

- не трогать лицо грязными руками, чтобы вирусы с кожи не попали в организм;

- соблюдать респираторную гигиену, при чихании или кашле прикрывать

нос и рот одноразовой салфеткой;

—держат дистанцию в людных местах. ВОЗ рекомендует соблюдать дистанцию минимум 1 метр, особенно от людей с признаками заболевания;

—проветривать рабочее пространство. Спертый воздух – благоприятная среда для вирусов и других микробов;

—не давать подсыхать слизистым носа. Регулярно промывать нос и увлажнять воздух в помещении;

—соблюдать режим труда и отдыха, выполнять физические нагрузки, гулять на воздухе, высыпаться и пить витамины.

8.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

9.1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

9.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

10. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

10.2. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в размере не менее 50% должностного оклада (в зависимости от нагрузки) при наличии экономии ФОТ.

10.3. Работодатель обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь:

- при стаже работы от 5 до 20 лет - в размере одного должностного оклада;
- при стаже работы более 20 лет в размере двух должностных окладов за счет экономии ФОТ. В случае продолжения работы после выхода на пенсию единовременное пособие не выплачивается.

10.5. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания, несчастного случая или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере одного оклада, и согласно Положению о материальном стимулировании.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

11.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

11.2. Работодатель обязан ежеквартально предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту и ежегодно предоставлять сведения по НДФЛ.

11.3. Согласно Постановлению №298/3-1 от 01.11.1990года «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» молодым специалистам прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор, производить единовременные выплаты в размере 4(четырёх) кратного минимального размера оплаты труда в организации, при наличии экономии фонда оплаты труда.

11.4. Работодатель в случае необходимости выделяет работникам для личных нужд транспорт образовательной организации за счет работника.

11.5.Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профобразования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

11.6.В случае завершения действия первой и высшей квалификационной категории у работников производить оплату труда по соответствующей категории до выхода соответствующего документа о прохождении аттестации данными работниками.

11.7.Предоставлять краткосрочные оплачиваемые отпуска отцу при выписке новорожденного из роддома и оказывать, при наличии экономии фонда оплаты труда работников, материальную помощь при рождении ребенка.

11.8.Работодатель осуществляет мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа, в т.ч. проведение ежегодного медицинского осмотра работников; проведение бесед на рабочих местах, оформление информационных стендов в помещениях учреждения по темам профилактики употребления и злоупотребления алкоголем, немедицинского потребления наркотических средств.

11.9.Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО),

- организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физкультуры (ЛФК) с работниками , которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК),

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.

11.10. При наличии экономии фонда оплаты труда работников, единовременно выплачивать материальную помощь в следующих случаях:

- в связи с тяжелым материальным положением -1000 рублей;
- в связи с болезнью сотрудника (более 6 месяцев подряд) - 1000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) – не более 5000 рублей;
- работающим пенсионерам, ко Дню пожилых людей – не более 1000 рублей.

12.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу, со дня подписания и действует в течение всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

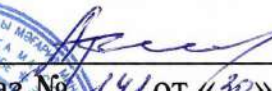
- 1.** Правила внутреннего трудового распорядка ГКССУВОУЗТ.
- 2.** Положение об оплате труда.
- 3.** Соглашение между администрацией и Советом трудового коллектива ГКССУВОУЗТ по организации охраны труда и техники безопасности.
- 4.** План (соглашение) мероприятий по охране труда на 2022г.
- 5.** Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- 6.** График отпусков работников ГКССУВОУЗТ.
- 7.** График работы работников ГКССУВОУЗТ.
- 8.** Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников ГКССУВОУЗТ.
- 9.** Положением о распределении учебной нагрузки.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель работников:

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКССУВОУЗТ

 А.Ф. Усманова



 Р.К. Аднагулов
Приказ № 141 от «30» 08 2021г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа

1. Общие правила

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ МП СССР от 23 декабря 1985 г. № 223), Уставом ГКССУВОУЗТ, с учетом ПВТР утвержденных постановлением ПФР от 10.07.2008г. № 195п, приказом ФССП России от 18.06.2008г. 3297 и Приказом ФМС России от 05.03.2008г. №48.

1.2. Настоящими правилами внутреннего трудового распорядка (далее Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в государственном казенном специальном учебно – воспитательном учреждении Серафимовская специальная общеобразовательная школа закрытого типа (далее Работодатель)

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, которые утверждаются с целью способствования дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.4. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у работодателя на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим труда и отдыха – в отношении работников, которым в соответствии с трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

1.5. Под дисциплиной труда в Настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации. Настоящие правила вывешиваются на видном месте. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

1.6. Правила вводятся в действие приказом директора. При введении в действие должно быть учтено мнение Совета трудового коллектива (далее Представитель работников).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения в ГКССУВОУЗТ регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом "Об образовании", Уставом ГКССУВОУЗТ.

2.2. Основанием для приема на работу работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

2.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации, вид на жительство и т.п.

2.2.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:

- работник поступает на работу на условиях совместительства;
- трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу впервые;
- трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например в связи с утратой) либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению

2.2.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.2.4. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

2.2.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний. (При поступлении на работу, требующую специальных знаний).

2.2.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.3. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

2.4. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.5. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении

трудового договора для выполнения определенной должности (работы, трудовой функции), если:

2.5.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет и на это не имеется согласия его родителей (иных законных представителей) и (или) разрешения органа по защите интересов несовершеннолетних. Данное основание не применяется, если лицом, поступающим на работу, предъявлены документы, подтверждающие его полную дееспособность (эмансипацию).

2.5.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения должности (работы, трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

2.5.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует вступивший в законную силу приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

2.5.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует вступившее в законную силу постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

2.5.5. У лица, поступающего на работу, отсутствует надлежащим образом оформленный (удостоверенный) документ об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

2.5.6. У лица, поступающего на работу, истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.), либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.5.7. Лицо, поступающее на работу, отказывается от предварительного ознакомления с локальными нормативными актами, действующими у работодателя, а равно от предусмотренного в соответствии с законом обязательного медицинского осмотра (освидетельствования).

2.6. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

2.7. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись в Журнале ознакомления с локальными нормативными актами ознакомить лицо, поступающее на работу, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.9. В трудовом договоре должны быть указаны:

2.9.1. Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.9.2. Сведения о наименовании Работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

2.9.3. Сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

2.9.4. Сведения о месте и дате заключения трудового договора.

2.9.5. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.

2.10. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

2.10.1. Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).

2.10.2. Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление работнику компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей, а также квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.10.3. Условие о дате начала работы работником. Если дата начала работы не указана, то в соответствии со ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу.

2.10.4. Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.

2.10.5. Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.

2.10.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.

2.10.7. Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.10.8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.

2.10.9. Условия труда на рабочем месте;

2.10.10. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.

2.11. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемом в качестве его неотъемлемой части.

2.12. Условие об испытании при приеме на работу, предусмотренное ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть включено в трудовой договор, заключаемый с работником, до этого фактически допущенным к работе, только в случае, если ранее с ним было заключено письменное соглашение об установлении такого испытания. Результат испытания фиксируется в отзыве непосредственного начальника работника, на основании которого руководителем кадрового органа делается заключение о целесообразности продолжения трудовых отношений.

2.13. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.

2.14. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись

2.15. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.

2.16. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.17. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. На педагогическую работу принимаются лица, имеющую необходимую профессионально – педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.19. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами под роспись:

- Уставом ГКССУВОУЗТ;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.20. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев, для заместителей, главного бухгалтера может быть установлен испытательный срок 6 месяцев в соответствии со статьей 70 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.21. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором принятым в

образовательном учреждении.

2.22. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.23. На каждого работника ГКССУВОУЗТ проработавшего свыше 5 дней ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в ГКССУВОУЗТ.

2.24. На каждого работника ведется личное дело, личная карточка (форма Т-2). После увольнения работника личное дело хранится в ГКССУВОУЗТ.

2.25. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.26. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ (ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ)

3.1. Увольнение (прекращение трудового договора) допускается по основаниям, предусмотренным:

3.1.1. Федеральным законодательством о труде.

3.1.2. Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.3. Коллективным договором.

3.1.4. Трудовым договором с соответствующим работником.

3.2. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном увольнении (прекращении трудового договора) допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3.3. Соглашение об увольнении (прекращении трудового договора) заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение об увольнении (прекращении трудового договора) вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой увольнения (прекращения трудового договора).

3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой

работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.5. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее чем за 14 рабочих дней до предполагаемой даты своего увольнения.

3.6. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

3.7. Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении досрочно прекратить срочный трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее чем за 3 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться:

3.7.1. Мотивы увольнения (прекращения трудового договора).

3.7.2. Ссылка на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса Российской Федерации, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права или трудового договора, заключенного с данным работником, на основании которого производится увольнение (прекращение трудового договора).

3.7.3. Информация о порядке расчета с Работником.

3.8. При несогласии с мотивами увольнения (прекращения трудового договора) Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.10. Об увольнении (прекращении трудового договора) Работодатель издает приказ. Приказ издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения (прекращения трудового договора), и объявляется под роспись Работнику не позднее даты увольнения (прекращения трудового договора), за исключением случаев, когда Работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.11. На основании приказа об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись. Кроме того, производится дооформление трудовой книжки и ознакомление работника под роспись с внесенными в нее в период работы у Работодателя записями.

3.12. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с увольнением (прекращением трудового договора).

3.13. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки

может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

3.14. В день увольнения работодатель обязан произвести с работником полный денежный расчёт и выдать ему трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днём увольнения считается последний день работы.

3.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание "заслуженный работник".

3.16. Увольнение работников образовательной организации в связи с сокращением численности или штата ГКССУВОУЗТ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:

4.1.1. *Работник имеет право на:*

- Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

- Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

коллективного договора, соглашений.

- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

- Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

- Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

- Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

4.1.2. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

- Соблюдать трудовую дисциплину.

- Выполнять установленные нормы труда.

- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

- Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

- Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;

- Выполнять Устав ГКССУВОУЗТ, Правила внутреннего трудового распорядка другие требования, регламентирующие деятельность ГКССУВОУЗТ;

- Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;

- Применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования, имущества ГКССУВОУЗТ, воспитывать бережное отношение к ним со сторон обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- Уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса, создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающихся, обеспечивать сотрудничество обучающихся в процессе обучения и во внеурочной работе;

- Изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;

- Обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность её выставления;

- Систематически повышать свой теоретический, методический и

культурный уровень, деловые качества;

- Воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;

- Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития; поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребёнка;

- Активно пропагандировать педагогические знания (проведение открытых уроков, активное участие в работе методических объединений);

- Предоставлять возможность администрации и другим педагогам посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы ГКССУВОУЗТ.

4.2. Основные права и обязанности Работодателя состоят в следующем:

4.2.1. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

- Принимать локальные нормативные акты.

- Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

- Управлять образовательным процессом;

- Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

- Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством, контролировать составление акта о нарушении трудовой дисциплины и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ГКССУВОУЗТ положением;

4.2.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.
- Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива) о перспективах развития школы, об изменениях структуры, штатов ГКССУВОУЗТ и о бюджете ГКССУВОУЗТ;
- Осуществлять внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом ГКССУВОУЗТ.

5.ЕДИНЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

5.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и

времени отдыха, установленное в отношении работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех работников.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, а для педагогических работников и женщин устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в академических часах и не включает перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся;

5.4. Начало рабочего дня – 08 часов 00 минут.

5.5. Обеденный перерыв - с 12.00 до 13.00 часов.

5.6. Расписание занятий составляется администрацией ГКССУВОУЗТ исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.7. Общим выходным днем является воскресенье. Для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ГКССУВОУЗТ.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, кроме лиц, работающих по графику.

5.10. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время ГКССУВОУЗТ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий, заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем ГКССУВОУЗТ по согласованию с советом трудового коллектива. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.11. Для педагогических работников, медработников, дежурных по режим операторов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и дежурным по режиму обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

5.12. Работникам ГКССУВОУЗТ предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Для медицинских работников предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с советом трудового коллектива не позднее чем за две недели, наступления календарного года.

5.13. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне праздничных дней.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, являются

рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, согласно локальных актов специальной школы и графиков работ с указанием их параметров.

5.15. Работникам ГКССУВОУЗТ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке привлекаются для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.18. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

5.19. Учет рабочего времени организуется работодателем в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

– В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

– изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

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

– удалять обучающихся с уроков;

– курить в помещении ГКССУВОУЗТ;

– отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

– отвлекать педагогических и руководящих работников ГКССУВОУЗТ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

– созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.20. Посторонние лица могут присутствовать во время уроков в классе только с разрешения директора и его заместителей.

5.21. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий персонал, труд которых в течении рабочего дня не поддается точному учету к ним относятся: заместители директора, главный

бухгалтер.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ

6.1. Применение Работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

6.2. О поощрении работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись, за исключением записей о выплате денежных премий (см. п. 6.3.3), выплачиваемых работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

6.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

6.3.1. Объявление благодарности.

6.3.2. Награждение ценным подарком.

6.3.3. Награждение денежной премией

6.3.4. Награждение почётной грамотой;

6.3.5. Представление к награждению ведомственными и государственными наградами;

6.3.6. Представление к званию "Заслуженный учитель РБ и Российской Федерации

6.3.7. Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления.

6.3.8. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с советом трудового коллектива ГКССУВОУЗТ.

6.4. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

6.4.1. Получение - в течение двух рабочих дней - письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

6.4.2. Составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений. Непредставление работником письменных объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4.3. Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления, на основании материалов внутреннего

расследования.

6.4.4. Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

6.4.5. Подготовку проекта приказа о наказании работника на основе соответствующих документов. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.4.6. Объявление приказа о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

6.4.7. Составление при необходимости акта об отказе работника от ознакомления с приказом.

6.4.8. Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в Журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

6.4.9. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.4.10. Работник, в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В том случае, если до истечения указанного срока дисциплинарное взыскание будет признано сыгравшим свою роль, дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, о чем Работодатель издает соответствующий приказ. статья 194 ТК РФ. Соответственно, применение к данному работнику по истечении указанного срока еще одного дисциплинарного взыскания не дает основания для прекращения с работником трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

6.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения производится Работодателем как по своей инициативе, так и по требованию представительного органа работников (при наличии достаточных оснований).

6.6. Работодателем могут быть применены к работникам следующие виды дисциплинарных взысканий:

6.6.1. Замечание.

6.6.2. Выговор.

6.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, действующими у Работодателя, либо трудовым договором с данным работником.

6.8. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, предусмотренные Уставом ГКССУВОУЗТ и настоящими

правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины работодатель применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

6.9. Дисциплинарное взыскание на Руководителя налагает учредитель.

6.10. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или Устава ГКССУВОУЗТ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

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

6.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работника будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается имеющим дисциплинарного взыскания.

6.14. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя представительного органа работников.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

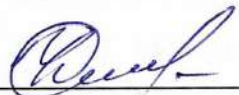
7.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и действуют в течение трех лет.

7.2. Обязанность по доведению до сведения работников содержания Правил возлагается на их непосредственных начальников (заместителей директора соответствующих подразделений).

7.3. Изменение отдельных положений Правил допускается с соблюдением порядка, предусмотренного в отношении введения Правил в действие.

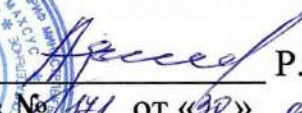
СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников:

 А.Ф. Усманова



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКССУВОУЗТ

 Р.К. Аднагулов
Приказ № 41 от «30» 08 2021г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

государственное казенное Серафимовское специальное учебно-воспитательное общеобразовательное учреждение закрытого типа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного Серафимовского специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года N 94 "О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан", нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Директор Серафимовской спецшколы на основании настоящего Положения с учетом мнения представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 27 февраля 2012 года N 165н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 5 мая 2008 года N 217н, от 31 августа 2007 года N 570, от 6 августа 2007 года N 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения директором Серафимовской спецшколы на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. В организации для обслуживающего персонала применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем в организации является воскресенье. Для работников работающих по графику выходные дни назначаются приказом директора или графиком работы.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 ч в неделю – педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог психолог, социальный педагог, инструктор по труду;

30 ч в неделю – старший воспитатель, воспитатель, инструктор по физкультуре,

20 ч в неделю – учитель-дефектолог, учитель-логопед;

18 ч – учитель, учитель труда, педагог дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Согласно статьи 263.1 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, которые живут и работают в сельской местности не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда учителей, преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников Серафимовской спецшколы формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.15. Директор Серафимовской спецшколы несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников Серафимовской спецшколы, работающих в этом учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей директора и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора Серафимовской спецшколы определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12 258	11 390	10 631	9 763

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда директору Серафимовской спецшколы министерство должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае

выполнения всех показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Директор Серафимовской спецшколы обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет директор учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 13 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	9 481	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,30	9 481	

2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, 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, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	2,30	9 481	0,10
--	------	-------	------

3.6. Заместителям директора структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада зам.директора структурного подразделения

3.7. Персональный повышающий коэффициент директору Серафимовской спецшколы устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.8. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Министерство может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование директора Серафимовской спецшколы, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его директора.

Размеры премирования директора, порядок и критерии выплаты премий директору устанавливаются министерством в трудовом договоре директора учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

На основании решения директора учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств осуществляется премирование:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования директора учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, главного бухгалтера **фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.**

3.10. Заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа директора образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли <*>
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	5771
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму	1,50	6183
Должности, отнесенные к ПКГ		

"Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре	1,889	7787
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2,039	8405
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог	2,089	8611
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,139	8817

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре	1,5	6183	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	1,55	6390	

3 квалификационный уровень: медицинская сестра; фельдшер	1,65	6802	
4 квалификационный уровень: зубной врач	1,75	7214	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,8	7420	
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":	2,00	8244	
2 квалификационный уровень: врач-специалист		8244	0,10

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные и служащих первого уровня":	1,15	4741	
1 квалификационный уровень: Комендант	1,15	4741	
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":	1,40	5771	
1 квалификационный уровень: секретарь	1,40	5771	
2 квалификационный уровень:	1,40	5771	0,05

заведующий складом			
3 квалификационный уровень: шеф-повар	1,40	5771	0,10
4 квалификационный уровень: Механик	1,40	5771	0,15
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	1,90	7509	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам, программист	1,90	7832	

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

- специалист по охране труда - 7832 рублей;
- контрактный управляющий - 9004 рублей;
- специалист по закупкам - 7832 рублей.

6. Порядок условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах приказом директора.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 ТК РФ.

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

7.2.5. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
	Специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
	Медицинским работникам специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	30
	Работникам специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	15
	Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

7.2.6. . Сотрудникам могут устанавливаться компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение должностей (профессий), за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполненных, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

за совмещение должностей (профессий) – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время), обусловленное трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии соответствующей должностной инструкции;

за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполненных работ - выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности в соответствии с должностной инструкцией и нормам оплаты труда;

за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение наряду со своей основной работой (в свое основное рабочее время или за его пределами, в зависимости от должности) обусловленной трудовым договором, должностных обязанностей работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда, в

соответствии с законодательством, за ним сохраняется рабочее место (должность).

Доплаты могут устанавливаться:

- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме;
- в виде разницы в окладах (в сторону увеличения).

7.2.7. за работу не входящую в круг основных обязанностей – специфическая работа сотрудников школы, не предусмотренная должностной инструкцией по основной профессии (должности) или в случае отсутствия соответствующей должности в перечне тарифно – квалификационных характеристик (заведование кабинетом, за выполнение функций классного руководителя и за проверку письменных работ обучающихся):

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Заведование кабинетами	0,10
Проверка письменных работ обучающихся	0,15

Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$V_k = A + P * Y_k$, где:

V_k - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Y_k - количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет средств федерального бюджета определяются нормативным правовым актом Правительства Республики Башкортостан (в размере 5000 руб).

Конкретные размеры доплат устанавливаются приказом директора по представлению руководителя структурного подразделения в зависимости от сложности, характера и объема выполненных работ, степени использования рабочего времени.

7.3. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.4. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются директором образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

7.5. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.7. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым директором образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Серафимовской спецшколы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55

3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Размер надбавки определяется путем умножения размера оклада работника с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам на соответствующий коэффициент. В приказе по учреждению об установлении надбавок в отношении каждого сотрудника должны быть указаны:

- основания для установления надбавки;
- размер надбавки.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.3.4. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

8.3.5. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

8.3.6. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы- ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

- представителю работников учреждения;
- за ведение воинского учета;
- за ведение табелей учета рабочего времени;
- за руководство методическим объединением;
- за работу со школьным сайтом (обновлением, наполнение сайта);
- ответственному за электрохозяйство;
- за организацию и проведение ПМПк.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

8.5. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании перечня:

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения

Наименование категории работников образовательного учреждения	Приметный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
Учителя	1.Выполнение программного материала. 2.Состояние документации. 3.Состояние учебного кабинета.	1 0,5 1

	4.Состояние тетрадей. 5.Качество уроков. 6.Активное участие в жизни школы. 7.Работа по ликвидации пробелов в знания учащихся. 8.Соблюдение режимных моментов. 9.Наличие поурочных и тематических планов. 10.Владение современным ТСО и их умелое применение в учебном процессе. 11.Состояние здоровья воспитанников.	0,5 2 1 2 1 1 1
Учителя труда	1.Выполнение программного материала. 2.Состояние документации. 3.Качество выпускаемых изделий. 4.Состояние цеха и оборудования. 5.Участие в жизни школы. 6.Соблюдение режимных моментов. 7.Соблюдение правил техники безопасности. 8.Сохранность школьного имущества. 9.Наличие поурочных и тематических планов. 10.Открытые уроки. 11.Качество подготовки к урокам технологии. 12.Состояние здоровья воспитанников.	
Ст.воспитатели, воспитатели	1. Наличие и выполнение плана воспитательской работы. 2. Состояние документации. 3.Состояние спальни и раздевалки класса, состояние и сохранность одежды, обуви, постельных принадлежностей, предметов личной гигиены. 4. Качество мероприятий и активность класса. 5. Связь с родителями и выпускниками. 6. Состояние участка территории и сельхоз. участка на п/х. 7. Соблюдение режимных моментов. 8.Качество проводимых самоподготовок и успеваемость учащихся не менее 60%, отсутствие рецидива в течении года. 9.Отсутствие нарушения в учебно-воспитательном процессе, отсутствия курения. 10.Отсутствие рецидива после выпуска в течении года. 11.Состояние здоровья воспитанников. 12.Выявление воспитанников склонных к побегам, нарушениям дисциплины и предотвращение вышеуказанных проступков.	2 0,5 1 2 1 1 1 2 2 2 1 2
Педагоги-психологи,	1.Безупречное выполнение своих функциональных обязанностей.	1

социальные педагоги	2. Своевременная работа с документацией воспитанников.	0,5
	3. Наличие годового и ежедневного планов работы.	2
	4. Сохранность вверенного имущества.	1
	5. Качественное составление социально-психологических характеристик.	1
	6. Качественная психологическая помощь педагогам, воспитанникам.	2
	7. Отсутствие рецидива после выпуска в течении года.	2
	8. Выявление воспитанников склонных к побегам, нарушениям дисциплины и предотвращение вышеуказанных проступков.	2
Педагоги доп. образования, инструктор физ. воспитания, педагог-психолог, педагог-психолог	1. Наличие календарно-тематических и ежедневных планов работы.	1
	2. Строгое выполнение своих функциональных обязанностей.	1
	3. Активное участие в общественной жизни.	1
	4. Компьютерный банк данных о наличии литературы, находящейся в библиотеке школы.	2
	5. Активное участие воспитанников в спортивных соревнованиях между школами, в масштабе села и города.	2
Старший дежурный по режиму, дежурный по режиму	1. Недопущение выноса и вывоза материальных ценностей с территории школы.	1
	2. Не допускать самовольных отлучек с территории учреждения.	1
	3. Недопущение правонарушений со стороны воспитанников в ночное время.	2
	4. Недопущение проноса на территорию школы недозволенных вещей.	1
	5. Активное участие в розыске воспитанников, ушедших в самовольную отлучку.	2
	6. Выявление воспитанников склонных к побегам, нарушениям дисциплины и предотвращение вышеуказанных проступков.	2
	7. Осуществление выполнения воспитанниками школы режимных моментов во вверенное ему время, в том числе оказание помощи в ночное время дежурной медсестре в предотвращении приступов энуреза у воспитанников.	2
	8. Осуществление постоянного наблюдения за поведением воспитанников на территории учреждения и за ее пределами, предупреждение нарушения дисциплины и порядка, контролирование соблюдения распорядка дня и	2

	выполнение воспитанниками Правил поведения.	
Сторож	1.Обеспечение сохранности школьных объектов и материальных ценностей.	
Врач, ст.медсестра, медсестра	1.Качественное выполнение своих функциональных обязанностей. 2.Отсутствие инфекционных заболеваний и отравлений. 3.Своевременное предоставление отчета. 4. Своевременное обеспечение лекарствами, перевязочными материалами. 5.Своевременное проведение диспансеризации воспитанников. 6.Контроль за закладкой продуктов и качеством пищи. 7.Безупречная чистота в здравпункте и своевременная ежедневная дезинфекция по спецшколе. 8.Состояние здоровья воспитанников.	1 2 1 1 2 2 1 1
Бухгалтера, специалист по закупкам, юрисконсульт, секретарь, комендант, лаборант	1.Безупречное выполнение своих функциональных обязанностей. 2.Своевременная подготовка экономических расчетов. 3.Качественное ведение документации. 4.Своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности. 5.Своевременное оформление договоров и контрактов для нужд школы. 6.Отсутствие жалоб со стороны работников.	1 2 1 2 2
Рабочие по обслуживанию зданий	1.Своевременный и качественный ремонт оборудования, зданий, бесперебойная работа всех систем жизнеобеспечения.	
Заместители директора по УР, ВР, РС и ОБ, АХЧ, главный бухгалтер, заведующий мастерскими, программист, специалист по кадрам	1.Безупречное выполнение своих функциональных обязанностей и введение инновационных предложений в целях улучшения учебно-воспитательной работы и их осуществления. 2.Дежурство по школе и отсутствие нарушений в том или ином объеме во время дежурства. 3.Отсутствие нарушений во время учебно-воспитательного процесса со стороны воспитанников. 4.Состояние здоровья воспитанников. 5.Взаимосвязь между отделами, своевременное выполнение приказов по школе.	До 16

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности директора, заместителей директора, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. В исключительных случаях работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- 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 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям профессиональных образовательных учреждений, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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 педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики

Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.10. Согласно статье 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) простой представляет собой временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В статье 157 ТК РФ определен порядок оплаты времени простоя (статья 72.2 ТК РФ) в зависимости от причины простоя:

- по вине работодателя;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника (неприятная эпидемиологическая обстановка), оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- по вине работника.

Согласно части 1 статьи 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть 2 статьи 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (часть 3 статьи 157 ТК РФ).

9.11. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;

- родителям будущих первоклассников;

- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

- в связи с тяжелым материальным положением;

в связи с болезнью сотрудника (более 6 месяцев подряд);
в связи со смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети);
работающим пенсионерам ко Дню пожилых людей.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.12. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в

образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

10.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего 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,	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 пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные

	палаты для детей в учреждениях для взрослых	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 физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), 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 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)
--	--	---

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников:

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКССУВОУЗТ

 А.Ф. Усманова



 Р.К. Аднагулов
Приказ № 7 от « 30 » 08 2021г

СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией государственного казенного Серафимовского
специального учебно-воспитательного учреждения закрытого типа
и Советом трудового коллектива
по организации охраны труда и техники безопасности**

Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом Российской Федерации от 30.06.2006 №90-ФЗ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Соглашение направлено на обеспечение условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим Законодательством о труде и другими актами по ОТ и ТБ, Уставом ГКССУВОУЗТ.

Сторонами Соглашения являются:

- Администрация Серафимовской ГКССУВОУЗТ;
- Совет трудового коллектива.

Создание и обеспечение безопасных условий и охраны труда возлагается на администрацию школы, и она обязана обеспечить:

1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, учебно-воспитательного процесса, а также применяемых инструментов, сырья, материалов.
2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.
3. Соответствующие требованиям ОТ и ТБ условия труда на каждом рабочем месте.
4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и РБ.
5. Приобретение и выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами.
6. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по ОТ и ТБ и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по ОТ и ТБ, проверку знаний требований ОТ и ТБ.
7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований

охраны труда.

8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.
9. Проведение спецоценки по условиям труда.
10. Проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических медосмотров согласно срокам.
11. Принятие мер по предотвращению аварийных, пожароопасных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
12. Расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
13. Выполнение предписаний должностных лиц органов Госнадзора и контроля за соблюдением требований ОХ и расследование несчастных случаев.
14. Обязательно соц. страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.
16. По согласованию с Советом трудового коллектива утверждает план мероприятий по охране труда на год. (План прилагается).

Обязанности работника в области ОТ и ТБ.

Работник обязан:

1. Соблюдать требования ОТ и ТБ.
2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.
3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований ОТ.
4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

5. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры.

Совет трудового коллектива обязан:

1. Организовать общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности администрации по созданию и обеспечению безопасных условий труда, быта и отдыха работающих и обучающихся.
2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
3. Принимать участие в работе комиссий по приёмке в эксплуатацию объектов образовательной организации (школы) и средств производства.
4. Принимать участие в расследовании трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.
5. Вносить обязательные для рассмотрения должностными лицам предложения об устранении выявленных нарушений Правил ТБ и требований ОТ.

* * * * *

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников:

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКССУВОУЗТ

_____ А.Ф. Усманова

_____ Р.К. Аднагулов

**ПЛАН (соглашение)
мероприятий по охране труда на 2021-2024 учебный год**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.	Разработать (обновить) инструкции по охране труда, а также приобрести другие нормативные правовые акты и литературу в области охраны труда.	В течение года	Инженер по ОТ
2.	Оформить акты разрешения на проведение занятий в учебных кабинетах, на ввод в эксплуатацию оборудования в учебных мастерских, испытания гимнастических снарядов и оборудования.	Август	Инженер по ОТ зам. по УР инструктор по физической культуре
3.	Проведение вводного инструктажа по охране труда.	В течение года	Инженер по ОТ
4.	Проведение первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого по мере необходимости.	В течение года По необходимости	Зам. директора по структурным подразделениям
5.	Разработать должностные обязанности по охране труда работникам образовательной организации.	Сентябрь	Директор Инженер по ОТ
6.	Издать приказ, утвердить перечень профессий на рабочих местах, требующих присвоение I группы электробезопасности и провести инструктаж.	Сентябрь	Директор Инженер по ОТ
7.	Организовать проведение обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников образовательной организации в соответствии с требованиями. Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательной организации.	В течение года	Директор Инженер по ОТ

8.	Обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников.	Согласно графику	Зав. здравпунктом
9.	Создание комиссии по охране труда	Сентябрь	Директор
10.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	По срокам	Зам. по АХЧ
11.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током в соответствии с требованиями.	В течение года	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ Инженер по ремонту
12.	Снижение до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация и другие) и излучений (электромагнитного, ультрафиолетового и др.) на рабочих местах.	В течение года	Зам. по АХЧ Инженер по ремонту
13.	Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды рабочих и обслуживающих зонах помещений.	Май - июнь	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ
14.	Перепланировка размещения технологического оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.	В течение года	Зам. по АХЧ
15.	Нанесение на технологическое оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	В течение года	Инженер по ОТ
16.	Приведение зданий, сооружений, помещений к нормам в соответствии с требованиями.	В течение года	Зам. по АХЧ
17.	Организация уголков, приобретение наглядных пособий, проведение выставок по охране труда и безопасности дорожного движения.	В течение года	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ
18.	Произвести перезарядку огнетушителей, обслуживание ОПС, СОУЭЛ.	По срокам В течение года	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ

19.	Произвести измерение сопротивления изоляции электроустановок (проводов, кабелей, электрооборудования), испытание заземляющих устройств и защитных средств.	По срокам БСРСУ и ПР, Электросеть	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ
20.	Вести профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников.	В течение года	Зав. здравпунктом Инженер по ОТ
21.	Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда, технике по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.	В течение года	Директор Инженер по ОТ
22.	Капитальный ремонт по замене электропроводов уличного освещения на самонесущие изолированные провода (СИП) со светильниками (светодиодными лампами) согласно требованиям ПУЭ и ПТЭП	Апрель-май	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ
23.	Организовать рациональный режим труда и отдыха (снижение напряженности трудового процесса, уменьшение времени контакта с вредными веществами, снижение тяжести трудового процесса)	В течение года	Зам. по АХЧ Инженер по ОТ

Специалист по охране труда

С.Р. Степанова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Коллективному договору о
взаимоотношениях работодателя
(администрации) и трудового
коллектива государственного
казенного Серафимовского
специального учебно-
воспитательного учреждения
закрытого типа

Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах
1.	Педагог - библиотекарь	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	до износа 1 шт. 1 шт.
2.	Водитель при работе на автобусе, легковом автомобиле Примечание: водителям всех автомобилей, работающим на этилированном бензине, вовремя работы на линии выдаются:	<i>При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачем:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием <i>При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов <i>При перевозке опасных грузов:</i> Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей Сапоги резиновые с защитным	1 шт. 6 пар 1 шт. 12 пар дежурные 1 шт. 1 пара

		подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	6 пар до износа до износа до износа
3.	Завскладом	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа до износа до износа до износа 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа до износа до износа до износа
4.	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Боты или галоши диэлектрические Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты	1 шт. 1 шт. 1 шт. дежурные до износа 12 пар 24 пары до износа до износа

		органов дыхания фильтрующее или изолирующее	
5.	Учитель трудоого обучения	Комбинезон х/б, рукавицы.	12 6
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
8.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. 1 пара 12 пар до износа
9.	Повар, шеф- повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
10.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих	1 шт. 1 комплект

		производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником <i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам
11.	Медицинские работники	Медицинские халаты, обувь (тапочки), колпак (косынка).	До изн.
12.	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа
13.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект