

Директор ГКОУ КК
школы-интерната г. Темрюка



Дуничева Г.А.

«25» сентября 2025г.

Председатель первичной
профсоюзной
организации



Кочурова Д.А.

«25» сентября 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного
учреждения специальной (коррекционной)
школы-интерната г. Темрюка Краснодарского края

на 2025-2028 год

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Темрюкском районе
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>23.09.2025</u> № <u>46-Т</u>
<u>И. спец. Овченко И.И.</u>
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
принят на общем собрании работников
Протокол от 18.09.25г. № 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении Краснодарского края специальной (коррекционной) школе-интернате г.Темрюка (далее – ГКОУ КК школа-интернат г.Темрюка).

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка Лучшевой Галины Анатольевны (далее – работодатель);
- работники ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования, в лице председателя Кочуровой Дарьи Александровны (далее –выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 23.09.2025 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых

предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

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

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда обязательного пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

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

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

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

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

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

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

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также

своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Изменение системы оплаты труда в отрасли относится к изменениям организационных или технологических условий труда, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, и является основанием для внесения соответствующих изменений в определенные сторонами условия трудового договора.

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказами Минпросвещения России № 285, Минобрнауки России № 334 от 11.04.25 г.¹.

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

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

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной

¹ Приказы Минпросвещения России № 285, Минобрнауки России № 334 от 11.04.25 г. «О признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и внесенных в него изменений».

работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.²

2.4.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается: семейным - 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст.179 ТК РФ), а также в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория..³

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

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

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

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 4 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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

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

2.4.11. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст.312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.⁴

2.4.12. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с

⁴ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №10).⁵

2.4.13. При заключении дополнительных соглашений с работниками, осуществляющими функции классного руководителя, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования.

Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководителя, регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководителя с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов, а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководителя на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководителя на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается работнику, независимо от количества обучающихся в классе.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269); Дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».⁶

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

⁵ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

⁶ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, аттестационная комиссия рассматривает заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и проводит аттестацию педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов. К указанной категории относятся:

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

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

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждается премия Администрации Краснодарского края одаренным школьникам (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров финала Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и (или) призеров Финала чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации;

- тренеры-преподаватели, подготовившие победителей и призёров соревнований регионального, федерального и международного уровней при условии непосредственной работы со спортсменом не менее одного года независимо от этапа спортивной подготовки и при обязательном включении данных спортивных мероприятий в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Минспорта России или Календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края (за последние пять лет).

3.8.3. Установление педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

3.8.4. В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.5. Прохождение аттестации педагогическими работниками на высшую квалификационную категорию в случаях:

- когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы;

- когда педагог - гражданин Российской Федерации, имеет действующую первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР.

3.8.6. Статус молодого специалиста возникает у гражданина Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (до истечения срока нахождения в учетном возрасте), завершившего обучение по основным или дополнительным профессиональным образовательным программам, принятого на работу по трудовому договору в соответствии с полученной квалификацией.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет (36 месяцев) и устанавливается однократно в пределах возраста молодого специалиста;

3.8.7. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края в пределах возраста молодого специалиста, определенного пунктом.

3.8.8. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 10% от оклада в течении первого года работы молодого специалиста;
- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 50 % к окладу ежемесячно;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для директора, заместителя директора по АХР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по УКР, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказы Минпросвещения России № 285, Минобрнауки России № 334 от 11.04.25 г.⁷).

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

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

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

4.1.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

⁷ Приказы Минпросвещения России № 285, Минобрнауки России № 334 от 11.04.25 г. «О признании утратившим силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и внесенных в него изменений».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). **(Приложение № 6).**

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

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

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

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

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

Указанные гарантии также предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

4.1.19. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» **(Приложение № 7)**.

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

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

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

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

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

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

4.1.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск **(Приложение № 5)**.

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

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

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

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

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

4.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (**Приложение № 8**).

4.1.25. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- бракосочетания работников — до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников –до 3 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней;

- членам профкома - до 5 календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) – до 3 календарных дней.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - один календарный день;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - один календарный день;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - один календарный день;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции - 2 календарных дня.

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

4.2.5. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁸

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

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на лицевые счета кредитной организации, указанные в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 числа, окончательный расчет 8 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (**Приложение № 2**), разработанного на основании Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06.02.2025г. № 39 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»»

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

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

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей отдельным категориям педагогических работников, в соответствии с перечнем отдельных категорий работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политике Краснодарского края, постановлением главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского

края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края». Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.⁹ (Приложение № 2.4 к Положению об оплате труда работников).

Осуществлять выплаты с 01 января 2025 г. отдельным категориям педагогических работников государственных учреждений Краснодарского края по следующим должностям:

- «учитель», «учитель-дефектолог», «учитель-логопед», «социальный педагог», «педагог-психолог», «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины», «педагог дополнительного образования» - в размере 10 000 рублей в месяц;

- «воспитатель» в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - в размере 5 000 рублей в месяц.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются дополнительно к выплате, установленной пунктом 1 настоящего постановления.

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами),

⁹ Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.01.2025г. № 5 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»»

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В **Приложении № 2.2** к Положению об оплате труда к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579¹⁰, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по совместительству.

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

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

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

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

5.1.14. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

¹⁰ Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений Гособразования СССР».

(деятельности).¹¹ **(Приложение № 2.5 к Положению об оплате труда работников).**

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

5.1.17. При замещении должностей учителей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

5.1.18. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.¹²

¹¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

¹² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

5.1.19. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.20. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹³

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

¹³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

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

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

- включения в перечень выплат компенсационного характера выплат: за замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы); осуществление образовательной деятельности в классах, группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (**Приложения № 2.2, № 2.3** к положению об оплате труда работников).

5.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.4. В соответствии со статьёй 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе

работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

6.1.3. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию, проработавшим в школе-интернате не менее 10 лет (**Приложение № 9**).

6.1.4. Оказывает работникам материальную помощь согласно Положению о оказании материальной помощи работникам ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка (**Приложение № 9** к коллективному договору) в размере до 6000 (шесть тысяч) рублей (из фонда экономии заработной платы), проработавшим в школе-интернате не менее 5 лет, в связи с непредвиденными обстоятельствами:

- стихийных бедствиях (пожар, кража, наводнение и т.д.);
- несчастных случаях (авария, травма);
- при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (в течении 2 месяцев и более).

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада конкретного работника в случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положениями, утвержденными районным комитетом Профсоюза.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ;

- проводят разъяснительную работу по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки (*для организаций, расположенных в сельской местности*);

- организуют мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации на три года заключать Соглашение по охране труда (**Приложение № 3**).

7.1.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347 н).

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

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (**Приложения № 3, № 5**).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и

обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(Приложение № 4).**

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

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

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

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

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

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в том числе психиатрическое освидетельствование работников, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации

о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования работников, при приеме организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).
- план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;
- режим рабочего времени работников в каникулярный период.

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

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

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

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

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

8.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть

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

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

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

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

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

9.2. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;
- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором,

другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

Правила внутреннего трудового распорядка

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Краснодарского края специальная (коррекционная) школа-интернат г.Темрюка

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными [федеральными законами](#). В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за [простой](#) (ст.76 ТК РФ).

Наряду с указанными в [статье 76](#) ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331](#) ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК

РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (**ст. 215 ТК РФ**);
- 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; в том числе:

1) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
2) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.4. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

2.5. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособление в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении образовательного учреждения.

2.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.7. Беречь имущество школы-интерната, бережно использовать материалы рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.

2.8. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы-интерната.

2.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечить надлежащие санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

- своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы-интерната в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 15 декабря. Компенсировать выходы на работу в установленные для данного работника выходной или праздничный день, двойной оплатой или предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время на основании заявления работников, а также иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а также 36 часов педагогическим работникам (в соответствии со ст.92, ст. 333 ТК РФ).

4.2. В ГКОУ КК школе-интернате г.Темрюка устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

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

- учителям 1-9 классов -18 часов в неделю;
- педагогу-психологу, социальному педагогу – 36 часов в неделю;
- воспитателям – 25 часов в неделю;
- учителю-дефектологу, учителю-логопеду – 20 часов в неделю.

Для директора, заместителя директора по АХР, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по УКР, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Режим работы административно-управленческого персонала: с 8.00ч. до 17.00ч.; обслуживающий персонал: с 8.00ч. до 17.00ч.; повара с 5.00ч. до 13.00ч., с 12.00ч. до 20.00ч. в соответствии со сменным графиком.

4.3. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство в нерабочее время допускается не реже одного раза в месяц с последующей оплатой, согласно ТК РФ или предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство по личному заявлению работника.

4.4. Расписание занятий составляется администрацией школы-интерната исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся с максимальной экономией времени педагогов.

4.5. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурства составляется на месяц и утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе-интернате они могут привлекаться администрацией к

педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Общие собрания, заседания педагогических советов, занятия внутри школьных объединений, совещания не должны продолжаться как правило, более 2-х часов, родительские собрания- 1,5 часа, занятия кружков, секций от 40 мин. до 1,5 часа.

4.8. Перерывы.

Прием пищи производится с 12.00-13.00ч. административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала. Учителям, воспитателям, поварам, кухонным рабочим, мойщикам посуды перерывы для отдыха и питания устанавливаются в течении рабочего дня в удобное для работников время.

4.9. Педагогическим и другим работникам ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещении и на территории школы.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы-интерната. Вход в класс после начала уроков разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

4.10. Администрация ГКОУ КК школа-интернат г.Темрюка организует учет явки на работу и уход с работы всех сотрудников образовательного учреждения. В случае не явки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.11. В помещениях образовательного учреждения запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум во время занятий.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в **Приложениях № 5, № 6** к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.12.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается либо переносится на другой срок в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.12.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть

использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных ст.128 ТК РФ.

4.12.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 8).

5. Поощрения за успехи в работе:

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- доплата стимулирующего характера;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

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

5.3. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника (при ее наличии).

6. Ответственность за нарушение дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

6.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм поведения или устава школы-интерната может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику учреждения.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом.

6.4. Взыскание применяется не позднее 1-го месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

6.5. Взыскание объявляется приказом по школе-интернату. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания (ст. 193 ТК).

6.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Директор ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству непосредственного руководителя, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник (ст.194 ТК РФ).

Педагоги ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы согласно существующего законодательства РФ. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладства по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка в т.ч. и не по месту работы, другие отношения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Педагоги ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью учащегося.

Указанные увольнения относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применение мер физического или психического насилия производится без согласия с профсоюзным органом.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со (ст. 332.1) настоящего Кодекса.

7. Ответственность работника и работодателя

7.1. Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2. Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причинённый вред.

7.3. Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4. Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Д.А. Кочурова

23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка

_____ Г.А. Лучшева

23 сентября 2025 года

**Положение
об оплате труда работников**

**Государственного казенного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной)
школы-интерната г.Темрюка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка (далее - Положение) разработано в соответствии с:

1) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17. ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

2) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края»;

3) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»(с изменениями и дополнениями);

4) Постановлением главы администрации(губернатора) Краснодарского края от 12 июля 2011 года № 718 «О комплексе мер по модернизации общего образования Краснодарского края в 2011 году»;

5) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.02.2012г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края и департаменту по делам казачества и работе с военнослужащими администрации Краснодарского края»;

6) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

7) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2013г. № 1131 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

8) Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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»;

9) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019 года № 21 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

10) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06.02.2020 года №65 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24.01.2020г от №35 «О внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образований Краснодарского края»;

11) Постановлением губернатора Краснодарского края от 16.08.2023г. №590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»»;

12) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16.01.2025г. № 5 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края»»;

13) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края (с изменениями) от 19 августа 2022г. №582 «Об установлении ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам

государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края и утверждении Порядка ее предоставления»;

14) Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2024 г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства РФ от 21 декабря 2021 г. №2382»;

15) Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 06.02.2025г. № 39 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»»;

16) Приказ Министерства образования и науки Краснодарского края от 23.02.2025г. № 393 «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставления материальной помощи руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования, подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края»

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.10. Оплата труда работников ГКОУ Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных средств на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования и науки Краснодарского края (главным распорядителем средств краевого бюджета), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IX классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;

- за 20 часов учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям;

- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам.

2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

4. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка

уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до начала тарификации.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, заменяющие общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями дополнениями).

Установить, что в случаях, когда заработная плата работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (без учета премий и выплат стимулирующего характера) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем заработная плата (без учета премий и выплат стимулирующего характера) в следующих

условиях, то на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производятся доплаты компенсирующего характера за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы работников (установленной нагрузки (педагогической работы)) и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о ведении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени его самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.9. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях .

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.10. Повышение на один квалификационный разряд может производиться за выполнение всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей:

- на один квалификационный разряд работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе);
- на один квалификационный разряд за наличие классности водителя.

3.11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на

основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленном по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

3.13. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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».

3.14. Порядок исчисления заработной платы педагогам ГКОУ Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка устанавливается в соответствии с **Приложением № 2.1** к настоящему Положению.

3.15. Распределение стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с **Приложением № 2.2** к настоящему Положению.

3.16. Показатели выплат стимулирующего характера **Приложение № 2.3** к настоящему Положению.

3.17. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям педагогических работников **Приложение № 2.4** к настоящему Положению.

3.18. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) **Приложение № 2.5** к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

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

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

4.2. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

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

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

4.5. Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу:

- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая выплата за выслугу лет.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя школы;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

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

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

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

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

-за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%.

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

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге свыше от 20 лет - 20%.

4.8. Выплаты стимулирующего характера (за исключением пунктов 4.3 и 4.6) устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальные стимулирующие выплаты начисляются от оклада.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определение качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

4.10. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники учреждения, на

которых приказом руководителя возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом директора ГКОУ КК школы-интерната г. Темрюка.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (далее – вознаграждение) составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе.

Вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах выплачивается за выполнение функций классного руководителя в каждом классе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата вознаграждение в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя, установлено за счет средств краевого бюджета (бюджета субъекта РФ) по состоянию на 31 августа 2020 г.

Выплата является составной частью заработной платы педагогического работника. Выплата вознаграждение педагогическим работникам производится ежемесячно в сроки, установленные для выплат заработной платы.

4.11. Производить выплаты с 1 марта 2024 г. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, расположенных в населенных пунктах с населением менее 100 тыс. человек (города, райцентры, поселки, села) в размере 5000 рублей

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за совмещение профессий и должностей;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам школы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ от 4% до 12%.

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

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

5.11. Установить ежегодную денежную выплату к началу учебного года педагогическим работникам по 1 сентября соответствующего года включительно:

- ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств бюджета Краснодарского края и является составной частью заработной платы педагогического работника. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 руб.;
- ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций, находящихся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске срок до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период с 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно.

5.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предоставления материальной помощи руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования, подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края производить на основании Приказа Министерства образования и науки Краснодарского края от 23.02.2025г. № 393 «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера, предоставления материальной помощи руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования, подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГКОУ Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г. Темрюка установлены премии:

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

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения
- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

6.4 Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6.6. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам по следующим показателям:

- обоснованные жалобы о нарушении педагогом прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах;
- наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины (классные руководители и воспитатели);
- невыполнение учебной программы;
- нарушение норм техники безопасности;
- не участие или отказ от участия в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима школы;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов школы;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в течение года;
- случаи детского травматизма во время пребывания в школе;

– нарушение этики поведения и субординации.

6.7. Единовременная премия выплачивается работникам к профессиональному празднику «Дню учителя» (5 октября) вне зависимости от занимаемой должности.

7. Материальная помощь

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

7.2 Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка на основании письменного заявления работника.

8. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

8.1 Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы и критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора устанавливаются главным распределителем бюджетных средств министерством образования и науки Краснодарского края.

Премирование может осуществляться за счет бюджетных средств, централизуемых министерством образования и науки Краснодарского края.

8.2 Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.3 Должностные оклады заместителей директора по УВР, ВР, УКР, АХЧ и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора.

8.4. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка формируется и утверждается директором учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все

виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

1.2. «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы» (ст. 136 ТК РФ) Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

- 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и
- 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

1.3. Учителям общеобразовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

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

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть

поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до начала тарификации.

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

**Распределение стимулирующих выплат и доплат работникам
ГКОУ Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-
интерната г. Темрюка**

1. Право на доплату имеют все работники общеобразовательного учреждения: административно-хозяйственный, педагогический состав, бухгалтерия, технический персонал.
2. Выплаты производятся в период с сентября по август учебного года по результатам работы.
3. Производить доплату в % к тарифной ставке и должностному окладу:

№ п/п	Критерии повышения тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогическим работникам за специфику работы: - за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах; - за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому.	2000 рублей 15 %
2	За выслугу лет (включая внутренних совместителей): – от 1 года до 3 лет – от 3 до 10 лет – от 10 до 20 лет – от 20 лет	5 % 10 % 15 % 20 %
3	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента: – при наличии высшей квалификационной категории; – при наличии первой квалификационной категории.	20% 15%

4	Производить оплату труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на различных должностях, с учетом присвоенных им квалификационных категорий по одной из них (в соответствии с п. 3 настоящего приложения).	
5	Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника: - размер повышающего коэффициента	до 300%
6	Молодым специалистам	50 %

Перечень и размеры доплат

№ п/п	Виды доплат	Размер в % к окладам, ставкам заработной платы с учётом их повышения
7	Учителям групп детей с умеренной и тяжелой умственной отсталостью (ГУО).	10 %
8	Учителям 1 класса (за сложность, трудность в адаптации учащихся в школе-интернате в пропедевтическом периоде обучения и особенностей комплектования).	10 %
9	Учителям 1 – 4 классов за проверку письменных работ по русскому языку, математике (от количества часов по Учебному плану).	15 %
10	Учителям за проверку письменных работ в 5 – 9 классах: – по русскому языку, математике, информатике – биологии, природоведению, истории, обществознанию, географии, ОСЖ, кубановедения	20 % 10 %
11	Учителям за заведование каждого учебного кабинета: музыки, психологической разгрузки, логопедическим, школьного музея, основы социальной жизни, спортивным залом,	20 %

	кабинетом дефектолога, информатики.	
12	Педагогам за заведование учебными мастерскими и библиотекой.	20 %
13	Педагогам за содержание костюмов для художественной самодеятельности в эстетическом виде (ремонт, стирка, утюжка).	20 %
14	Специалистам, включённым в состав школьного психолого-педагогического консилиума.	20 %
15	Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами в течение первого года работы.	10 %
16	Заместителям директора по УР, ВР, КР, АХР, за расширенные функциональные обязанности: – организацию и контроль горячего питания; – руководство и работу с молодыми педагогами, ведение специальных семинаров; – аттестацию педагогических кадров; – за работу и внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий; – за использование компьютерных технологий, модифицированных программ; – экспериментальную и инновационную работу, мониторинг; – за работу по антитеррористической безопасности; – обеспечение жизнедеятельности всех объектов школы-интерната, ответственность за пожарную безопасность школы-интерната, за электробезопасность; – за организацию и осуществление контроля выполнения режимных моментов при круглосуточном пребывании воспитанников в образовательном учреждении; – за организацию совместной воспитательной работы с общественными организациями МО Темрюкский район; – за работу администратора на сайтах «Е-услуги. Образование», «Сетевой город. Образование»; – за информационную работу в социальных	35 % 20 % 20 % 50 % 50 % 50 % 20 % 75 % 50 % 50 % 50 % 20 %

	сетях школы-интерната.	
17	За звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Почетный учитель Кубани», «Почетный учитель Тамани», отраслевые нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации». При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.	10 %
18	Ответственному за ведение табеля рабочего времени.	20 % от должностного оклада конкретного работника
19	Ответственному за охрану труда и здоровье участников образовательного процесса, организацию мероприятий по ГО и ЧС.	50 % от должностного оклада конкретного работника
20	Работникам за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей: – за участие в разработке локальных нормативных актов, подготовку и организацию социально-значимых мероприятий; – за контроль за соблюдением норм и правил по охране труда (профсоюзного контроля) – за оформление больничных листов; – за техническое обслуживание музыкальной аппаратуры; – за ведение протоколов педсовета; – за руководство методическим объединением; – за участие в краевых, муниципальных в инновационных площадках и ресурсного центра; – организацию и работу в школьном музее; – за работу в выходные и праздничные дни.	20 % 20 % 10 % 10 % 5 % 20 % от должностного оклада конкретного работника до 40% 50 % Согласно статье 153 ТК РФ

	Воспитателям: – за разрывной рабочий график, более 2-х часов в смену не менее трех дней в неделю.	30 % от должностного оклада конкретного работника
21	Секретарю – руководителя, делопроизводителю, инспектору по охране труда: – за работу с компьютером Медицинской сестре: – за работу с компьютером; – за организацию горячего питания; – за вредные условия труда. Врачу-специалисту: – за работу с компьютером; – за внесение в банк данных сведений об учащихся в рамках работы кабинета здоровья; – за расширение зоны обслуживания. Контрактному управляющему, системному администратору: – за работу с компьютером.	70 % 70 % 50 % 4 % 70 % 70 % до 200 % 70 %
22	Обслуживающему персоналу: повару: - за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов; – за работу, связанную с разделкой, обрезкой, мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; – за сервировку и уборку обеденных столов во время еды; – за вредные условия труда. кухонной рабочей: – за работу по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации; – за работу, связанную с разделкой, обрезкой, мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; – за сервировку и уборку обеденных столов во время еды; – за вредные условия труда. мойщику посуды: - за мойку посуды вручную с применением моющих средств; - за работу с дезинфицирующими растворами,	50 % 30 % 50 % 4 % 15 % 30 % 50 % 4 % 50 % 12 %

уборку мусора; – за работу по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации; – за сервировку и уборку обеденных столов во время еды. машинистам по стирке спецодежды: – за стирку (с применением бытовой химии); – сушку, глажение спецодежды, штор. помощникам воспитателя: - за работу в ночное время с 22ч.00мин. до 6ч. 00 мин.; – техническому персоналу, помощнику воспитателя за уборку туалетов; – за работу с дезинфицирующими растворами. шеф-повару: – за организацию дежурства в обеденном зале; – за работу в горячем цехе у горячих плит, электрожарочных шкафов; – за организацию горячего питания; – за вредные условия труда. техническому персоналу: – уборщикам служебных помещений, дворникам за работу с дезинфицирующими растворами, уборку мусора; – за расширение зоны обслуживания. рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений: – за работу не входящую в круг основных обязанностей; зав.складом, кастелянше: – за уборку помещений в продуктовом, хозяйственном складах, на складе мягкого инвентаря; работникам бухгалтерии: – за сложность, трудность в освоении новых программ и методик работы; – за работу с компьютером; главному бухгалтеру:	15 % 50 % 12 % 50 % 35 % 12 % 12 % 50 % 100 % 100 % 4 % 12 % до 200 % 200 % 50 % 85 % 50 %
---	---

	– за внедрение компьютерных технологий, бухгалтерский учет и контроль.	40 %
	экономисту: – за организацию и проведение торгов;	200 %
	водителю транспортных средств: – за работу за пределами графика;	до 200 %
	– за прерывистый рабочий день;	до 100 %
	медицинским работникам – за вредные условия труда;	4 %
	– за расширение зоны обслуживания.	до 200 %

Показатели выплат стимулирующего характера

Показатели	Размер выплат в руб.
1. За обеспечение высокого качества проведения основных видов учебных занятий и качества проведения основных воспитательных программ.	2000
2. За достижение учащимися более высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом (по итогам четверти, итогам учебного года).	5500
3. За подготовку призеров конкурсов, предметных олимпиад или призеров спортивных соревнований, спартакиад.	3500
4. За качественную подготовку учащихся к экзамену по профессионально-трудовому обучению.	3000
5. За проведение открытых уроков, воспитательных часов и мастер – классов.	3000
6. За участие в подготовке и проведении районных, зональных и краевых мероприятий.	3000
7. За внедрение в учебный процесс новых современных методов обучения (новые технологии), за эффективность и высокое качество учебно-воспитательного процесса.	2000
8. За изготовление наглядных материалов, применение информационных технологий, использование здоровьесберегающих технологий.	2000
9. За качественную профилактическую работу и уменьшение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних.	2000
10. За организацию и проведение предметной недели в зависимости от качества проведенных мероприятий, количества привлеченных учащихся, родителей. Обязательное приглашение учителей, администрации школы.	6000

11. Подготовка к участию и участие в конференциях, конкурсах, концертах, спортивных соревнованиях на разных уровнях:	
- на муниципальном уровне;	4000
- на региональном и федеральном уровнях.	7000
12. За достижения (первые и призовые места) в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях разного уровня:	
- на муниципальном уровне;	5000
- на региональном уровне;	6500
- на федеральном уровне.	9000
13. За эффективную работу с родителями обучающихся, вовлечение их в работу школьного коллектива.	3500
14. Выступление с докладами на общешкольных родительских собраниях.	4000
15. За оформление классных уголков.	4500
16. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы и др.).	5500
17. Заместителям директора по УВР, ВР, УКР:	
- за результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;	5000
- за организацию и проведение зональных и краевых мероприятий;	3000
- за экспериментальную и инновационную работу;	5000
- за участие в мероприятиях по экспериментальной и инновационной работе.	2000
18. Библиотекаря за:	
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;	3000
- оформление тематических выставок;	2000
- оказание методической помощи педагогам при подготовке к открытым мероприятиям.	2000
19. За участие в краевых, районных профессиональных конкурсах:	В размере одного оклада конкретного работника
- победителю	

- лауреату	7000
- участнику	5000
20. За изготовление и выпуск инновационного продукта.	В размере одного оклада конкретного работника
21. За работу в социальных сетях (личные сайты, Интернет Портал).	2000
22. За подготовку материалов для размещения на сайте ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка.	2000
23. За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий.	2000
24. За отсутствие случаев детского травматизма в процессе учебно-воспитательной деятельности (по итогам полугодия, года).	9000
25. За подготовку и участие обучающихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам.	2000
26. За работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися (воспитанниками): слеты, сборы, походы, экскурсии и т.д.	2000
27. За разработку и публикацию методических материалов в различных изданиях.	2000
28. За участие в краевых, районных конкурсах, Спартакиадах Первичной профсоюзной организации ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка:	
- победителю	5000
- лауреату	3000
- участнику	2000
29. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, отсутствие замечаний в журналах, ведение личных дел учащихся). (по итогам полугодия)	3000
30. За соблюдение санитарного режима транспортного средства:	

- мытье транспортного средства снаружи и изнутри с использованием дезинфицирующих растворов;	2500
- за увеличение сложности работ в осенне-зимний период;	2000
- за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	2000
31. За активное участие в организации и проведении летней оздоровительной кампании.	3000
32. Главному бухгалтеру, бухгалтеру, экономисту:	
- за оперативное и грамотное начисление заработной платы, освоение денежных средств, активное участие при подготовке документов на торги;	3000
- за своевременное составление и сдачу отчётов.	2000
33. Главному бухгалтеру:	
- за качественное ведение и обработку документов по банковским счетам, регистрации и печать платежных документов, обработку банковских выписок.	2000
34. Секретарю руководителя, делопроизводителю:	
- за ведение архива;	1000
- за проведение сверок с пенсионным фондом и фондом социального страхования;	2000
- за постоянную работу с сопредельными ведомствами: военкоматом, пенсионным фондом, фондом социального и медицинского страхования, Центром занятости и другими.	2000
35. Педагогам, вспомогательному и техническому персоналу:	
1. За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.	3000
2. За содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, проведение генеральных уборок, субботников.	2000
3. За оперативное и качественное выполнение срочной работы.	2000
4. Образцовое содержание кабинетов, обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных кабинетах (по результатам рейдам).	4000
5. За качественную подготовку помещений к образовательному процессу, текущий ремонт школьного инвентаря и оборудования.	2500

6. За участие в благоустройстве школы и прилегающей к ней территории.	6500
7. За участие в ремонте школы.	2500
8. За качественное исполнение должностных обязанностей.	2000
9. За оперативное и качественное выполнение срочной работы.	2000
10. За активное участие в развитии и создании благоприятной среды образования и воспитания обучающихся.	2000
11. За содержание и сохранность программно-технического оборудования.	2000
36. Зав.складом: - за соблюдение правил хранения питания продуктов и предохранение их от порчи.	2000
37. За сопровождение учащихся, воспитанников в поездках:	
1. Темрюк – Ильич – Темрюк	1500
2. Темрюк – Тамань – Темрюк	1500
3. Темрюк – Старотитаровская – Темрюк	1000
4. Темрюк – Курчанская – Красный Октябрь – Темрюк.	1000
38. Денежное вознаграждение сотрудникам, проработавшим более 5 лет в данной образовательной организации, в связи с исполнением возраста 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет.	В размере одного оклада конкретного работника
39. Выплата денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя из федерального бюджета.	5000
40. Выплата денежного вознаграждения за выполнение функции классного руководителя из краевого бюджета.	5000
41. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.	4000
42. Ежегодная денежная выплата к началу учебного года педагогическим работникам.	5750

Приложение № 2.4
к Положению об оплате
труда работников

Выплаты отдельным категориям педагогических работников

№ п/п	Должность	Ежемесячный размер выплат в руб.
1	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, педагог дополнительного образования.	10 000
1	Воспитатель.	5 000

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам).

Приложение № 3
к коллективному договору

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

**Соглашение
по улучшению условий и охране труда работников школы-интерната
на 2025 - 2028 годы**

Администрация в лице директора ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка Лучшевой Г.А. и трудовой коллектив в лице председателя Профкома ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка Кочуровой Д.А. разработали и заключили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда.

№	Содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физич. работ	
						всего	жен.	всего	жен.
1	Обеспечение спецодеждой уборщиков производственных помещений сверхустановленных норм.	11	14	1кв. ежегодно	Администрация	11	7		
2	Обновление мебели, согласно СанПиН.	6	1 млн.	3кв. 2026г.	Администрация	7	4		
3	Проведение обучения руководителей и специалистов по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.	5	55	1кв. 4кв. ежегодно	Горелова Е.Л.	56	44		
4	Проведение специальной оценки условий труда	49	63,7	2кв. 2026г.	Горелова Е.Л.	17	17		
		44	57,2	2кв.					

				2027г.					
5	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления	1	39,5	3кв. ежегодно	Зам по АХР	12	11		
6	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений: гардеробной, санузла, душевой кабиной, комнатой личной гигиены женщин.	1	100	3кв. 2026г.	Зам по АХР	8	8		
7	Внедрение системы мер по профилактике дорожно-транспортного травматизма (разметка тротуара, пешеходного перехода, установка дорожных знаков, предупреждающих надписей).	87	10	Постоянно	Администрация	83	74		
8	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	12	3	Постоянно	Горелова Е.Л.	83	74		

Соглашение подписали:

Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка _____

Лучшева Г.А.

Председатель Профкома ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка _____

Кочурова Д.А.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

Перечень

профессий, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно установленных норм (ст. 221 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767н., ст.214 ТК РФ)

№	Наименование профессии, специальности	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи (сроки носки) в год	Основание (норма)
1	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Медсестра	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г.
		или		
		Халат для защиты от общих производственных	2 шт.	

		загрязнений		№767н
		Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
		или		
		Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	
4	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей, механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	

		Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8	Водитель	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
10	Слесарь - сантехник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерст-ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	

Перечень

профессий, которым обязательна выдача мыла, обеззараживающих средств
(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н,
ст. 214 ТК РФ).

№	Наименование профессии	Средства	Норма в месяц	Основание
1	Дворник	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
2	Заведующий складом	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
4	Повар	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Крем для рук гидрофобного действия	200г 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)

		действия Крем для рук регенерирующего действия	100мл	
5	Кух. рабочий	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
6	Уборщик производственных и служебных помещений	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
7	Водитель автомобиля	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	200г	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
8	Слесарь - сантехник	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных	200г	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от

		устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	100мл 100мл	29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)
10	Медсестра	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах) Крем для рук гидрофобного действия Крем для рук регенерирующего действия	200г 100мл 100мл	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №767н, ст. 214 ТК РФ)

Ответственный по охране труда _____ Горелова Е.Л.

Приложение № 5
к коллективному договору

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
за вредные условия труда

Должность	Дополнительно оплачиваемый отпуск, календарных дней
Повар	7 дней

Приложение № 6
к коллективному договору

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

Должность	Дополнительно оплачиваемый отпуск, календарных дней
Главный бухгалтер	12 дней
Экономист	7 дней
Бухгалтер	7 дней
Секретарь руководителя	7 дней
Водитель автомобиля	7 дней

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников и продолжительность ежегодного основного
удлиненного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
Административно-управленческий персонал		
1	Директор	56
2	Зам. директора по ВР	56
3	Зам. директора по КР	56
4	Зам. директора по УВР	56
Педагогический персонал		
1	Воспитатель	56
2	Педагог дополнительного образования	56
3	Педагог-организатор	56
4	Педагог-психолог	56
5	Социальный педагог	56
6	Тьютор	56
7	Учитель	56
8	Учитель-дефектолог	56
9	Учитель-логопед	56

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка.

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

3. Педагогические работники ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка, замещающие должности (воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед) имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов

исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка за 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

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

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

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

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке оказания материальной помощи работникам

Государственного казенного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната г.Темрюка

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок об оказании материальной помощи работникам учреждения (далее – Положение) применяется в целях оказания материальной поддержки работников учреждения, обеспечения социальных гарантий и определяет основания, размер и условия назначения и выплаты материальной помощи работникам ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка.

1.2. Единовременная материальная помощь является видом финансовой поддержки, предоставляемой работнику по его письменному заявлению в связи с мотивированными причинами.

1.3. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда, при наличии экономии средств, вне зависимости стажа работы в учреждении, кроме причины сокращения численности или штата. В случае сокращения численности или штата, стаж работника в учреждении должен составлять не менее 10 лет.

1.4. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию, проработавшим в школе-интернате не менее 10 лет.

1.5. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада конкретного работника в случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети).

1.6. Оказывает работникам материальную помощь в размере до 6000 (шести тысяч) рублей, проработавшим в школе-интернате не менее 5 лет, в связи с непредвиденными обстоятельствами:

- стихийных бедствиях (пожар, кража, наводнение и т.д.);
- несчастных случаях (авария, травма);
- при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (в течении 2 месяцев и более).

1.7. Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

1.8. Временным, сезонным работникам, внешним совместителям материальная помощь не назначается и не выплачивается.

1.9. Выплата материальной помощи производится на основании решения и приказу руководителя учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее конкретный размер.

1.10. Назначение и выплата материальной помощи производится по окончании календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год), в течение которого поступило заявление работника.

1.11. В случае увольнения по собственному желанию работника, обратившегося с письменным заявлением об оказании помощи, в течение данного календарного периода, выплата материальной помощи не производится.

1.12. Периодичность выплат материальной помощи по одному основанию в течение календарного года устанавливается однократно.

1.13. Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность администрации учреждения, и зависит от финансового состояния учреждения, и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

1.14. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру школы-интерната может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения — правовым актом Министерства;
- заместителям руководителя и главному бухгалтеру — локальным нормативным актом учреждения и коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает в отношении:

- руководителя учреждения — Министерство;
- заместителей руководителя и главного бухгалтера — руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

2. Основания и размеры оказания материальной помощи

2.1. Основаниями для выплаты материальной помощи являются:

- Пенсионерам, выходящим на пенсию, проработавшим в школе-интернате не менее 10 лет, в размере одного должностного оклада.
- Непредвиденные обстоятельства - в размере до 6000 (шести тысяч) рублей (при наличии экономии фонда заработной платы).
- В случае смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), в размере одного должностного оклада конкретного работника.

2.2. Перечень обязательных документов, прилагаемых к заявлению об оказании материальной помощи:

- копии документов, удостоверяющих личность и (или) родство: свидетельство о рождении, паспорт, свидетельство о перемене имени и фамилии)
- документы учреждений здравоохранения (справки, эпикризы и т.д.), справка

ВКК, договор на лечение, рецептурные чеки, кассовый чек на приобретение дорогостоящих лекарств и предметов обихода для нуждающегося в лечении.
- справка МЧС, противопожарной службы, документы из органов МВД и прочее.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до замены документом в новой редакции.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Д.А. Кочурова
23 сентября 2025 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГКОУ КК
школы-интерната г.Темрюка
_____ Г.А. Лучшева
23 сентября 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о нормах профессиональной этики педагогических работников
государственного казенного общеобразовательного учреждения
Краснодарского края специальной (коррекционной) школы-интерната
г.Темрюка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка (далее - Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендации ЮНЕСКО "О положении учителей" (принятой 05.10.1966 г. специальной межправительственной конференцией по вопросу о статусе учителей), Декларации профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей (принятой на третьем международном конгрессе Всемирной организации учителей и преподавателей (Education International), состоявшемся 25-29 июля 2001г в Йомтиене, Тайланд).

1.2. Настоящее Положение дополняет правила, установленные законодательством РФ об образовании.

1.3. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения при осуществлении педагогической деятельности, основанных на нравственных критериях и традициях советской и российской школы, а также на международных стандартах и правилах педагогической деятельности, которым надлежит руководствоваться всем педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности и который является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести каждого педагогического работника ГКОУ КК школы-интерната г.Темрюка (далее - Учреждение). Это инструмент, призванный помочь педагогическим работникам ответить на вопросы, связанные с профессиональным поведением и проблемами, возникающими между участниками образовательных отношений в сфере образования.

1.4. Никакая норма настоящего Положения не должна толковаться как предписывающая или допускающая нарушение действующего законодательства об образовании.

1.5. Настоящее Положение служит целям:

- повышения доверия граждан к образовательным организациям;
- установления и обобщения нравственно-этических норм деятельности педагогических работников и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- содействия укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения педагогических работников образовательных организаций;
- регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях педагогических работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- воспитания высоконравственной личности педагогического работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.6. Положение служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании.

1.7. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого педагогического работника Учреждения и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

1.8. Каждому педагогическому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от педагогического работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Педагогический работник, осуществляющий педагогическую деятельность или поступающий на работу в Учреждение, вправе, изучив содержание настоящего Положения, принять для себя его нормы или отказаться от педагогической деятельности.

2. Обязательства педагогических работников перед профессиональной деятельностью

2.1. Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники должны соблюдать следующие этические принципы:

- законность;
- объективность;
- компетентность;
- независимость;
- тщательность;
- честность;
- профессионализм;
- взаимоуважение;

- демократичность;
- гуманность;
- справедливость;
- конфиденциальность.

2.3. Педагогические работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения ее престижа;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения в целом, так и каждого педагогического работника;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять администрацию Учреждения обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с педагогической деятельностью;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками отношений в сфере образования;
- проявлять толерантность к обычаям и традициям народов России и других государств,
- учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и
- конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;
- принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;

- обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- поддерживать все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование;
- не терять чувство меры и самообладания;
- соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
- постоянно стремиться к как можно более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- поддерживать порядок на рабочем месте;
- соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

2.4. Важным показателем профессионализма педагогических работников является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

2.5. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- пренебрежительных отзывов о деятельности своего Учреждения или проведения необоснованные сравнения его с другими Учреждениями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных или конфессиональных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.6. Педагогическим работникам необходимо принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.7. Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.8. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между педагогическими работниками, приоритетным является учет интересов Учреждения в целом.

2.9. Если педагогический работник не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться в Комиссию Учреждения по профессиональной этике за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

3. Обязательства педагогических работников перед учащимися

3.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с учащимися:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений учащихся стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь их от сексуального домогательства и (или) насилия;

- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- вселяют в них чувство того, что они являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого;
- стремятся стать для них положительным примером;
- применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;
- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

3.2. В процессе взаимодействия с учащимися педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся ;
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий их родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся;
- отказа от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки учащихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения (при действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для обеих сторон);
- требовать дополнительную плату за образовательные услуги (консультации, подготовку к олимпиадам и т.п.);
- проводить на учебных занятиях явную политическую или религиозную агитацию;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить в помещениях и на территории Учреждения.

4. Обязательства педагогических работников перед родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся

4.1. Педагогические работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

4.2. Педагогические работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся должны:

- помнить, что большинство обратившихся, как правило, столкнулись с трудностями, неприятностями или даже бедой. От того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их настроение и их мнение о педагогических работниках и работе Учреждения в целом;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- начинать общение с приветствия;
- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных нормативных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

4.3. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся педагогические работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
- разглашать высказанное учащимся мнение о своих родителях (законных представителях) несовершеннолетних учащихся;
- переносить свое отношение к родителям (законным представителям) учащихся на оценку личности и достижений их детей.

4.4. Прилагать все усилия, чтобы поощрить родителей (законных представителей) учащихся, активно участвовавших в образовании их ребенка и поддерживать тем самым процесс обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребенка формы работы.

4.5. Рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

4.6. В случае конфликтного поведения со стороны родителя (законного представителя) учащегося необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5. Обязательства педагогических работников перед коллегами

5.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения; готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения;
- поддерживают и продвигают их интересы.

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни;
- грубого обращения друг с другом (не употреблять нецензурную брань и не допускать физическое воздействие).

6. Обязательства педагогических работников перед администрацией Учреждения

6.1. Педагогические работники выполняют разумные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством; не допускают проявлений необоснованной критики решений и приказов администрации.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией педагогические работники обязаны воздерживаться от заискивания перед ней, а также от проявлений грубости и агрессии.

7. Обязательства администрации Учреждения перед педагогическими работниками

7.1. Быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников.

7.3. Представитель администрации не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;
- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;
- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений;

- оказывать моральное покровительство своим родственникам и близким людям, по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

8. Контроль соблюдения настоящего Положения

8.1. Формы контроля соблюдения настоящего Положения устанавливает само Учреждение.

8.2. Для контроля соблюдения настоящего Положения, поддержки педагогических работников, оказания им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций, приказом директора создается Комиссия по профессиональной этике (далее - Комиссия). В состав комиссии могут быть включены наиболее квалифицированные и авторитетные представители педагогических работников, члены Управляющего совета. Возможны также другие формы контроля.

9. Ответственность за нарушение настоящего Положения

9.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.

ПРОШНУРОВАНО,
ПРОНУМЕРОВАНО и печатью
скреплено

№ (шесть) 1902/22

Директор ГКОУ КК школы
интерната г. Тамбова

Г. А. Жуков

Председатель первичной
организации Профсоюза

Д. А. Кочурова

