

ОБЛАСТНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПЕНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»
КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 гг.

От работников:

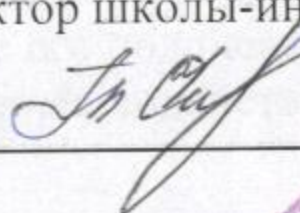
Председатель Совета трудового коллектива


Ж.А. Коротеева
« 14 » января 2022 г.



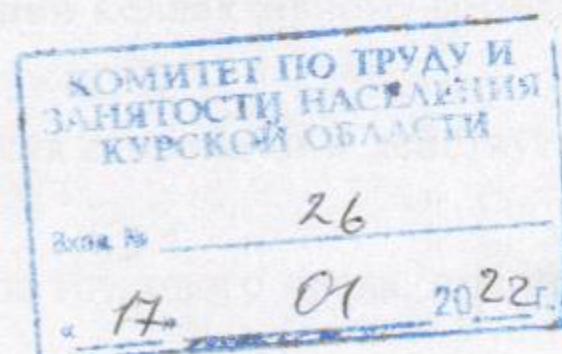
От работодателя:

Директор школы-интерната


Т.Н. Черноусова
« 14 » января 2022 г.



Регистрационный № _____ от _____ 20__ г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном казенном общеобразовательном учреждении «Пенская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» Курчатовского района Курской области.
2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение) 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 установленными законами, и иными нормативными правовыми актами.
3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, в лице их представителя — председателя Совета трудового коллектива (далее — СТК) Коротеевой Жанны Александровны;
 - работодатель: Областное казенное общеобразовательное учреждение «Пенская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» Курчатовского района Курской области, в лице его представителя — директора Черноусовой Татьяны Николаевны
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, со дня перехода прав собственности.
9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке, выполнение принятых на себя обязательств.
12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до подписания нового договора.
15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при при-

нятии которых работодатель принимает по согласованию с СТК:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
 2. положение об оплате труда;
 3. положение о премировании работников.
 4. соглашение по охране труда;
 5. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 6. перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств;
 7. перечень профессий и должностей, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 8. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:
- по согласованию с СТК;
 - учет мнения СТК;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, областным, районным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с СТК. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций и учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, указанной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до дости-

жения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
12. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
14. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. Работодатель обязуется:
 - 3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
 - 3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания, рабочих мест осу-

осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- 3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 175 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности общеобразовательного учреждения).
- 3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией. В случае истечения срока действия квалификационной категории сохранить квалификационную категорию в случаях;
- работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребёнком до 3-х лет — не менее одного года;
 - длительного отпуска - до одного года;
 - длительной болезни - на один год;
 - лицам предпенсионного возраста — до 3-х лет, до достижения пенсионного возраста.
- Продление срока действия квалификационной категории оформляется директором школы с письменного заявления работника.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять СТК 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 (массовым считается от 5 и более человек) не позднее, чем за три месяца до его начала.
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2.ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) произво-

дить с предварительного согласия СТК.

4. Стороны договорились, что:

- 4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников», имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы; воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель СТК; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении и право пользования детскими дошкольными учреждениями.
- 4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, графиками сменности воспитателей, помощников воспитателей ночной смены, сторожей, медработников, администрации, утверждаемыми работодателем по согласованию с СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
2. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии производственных и финансовых возможностей (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для руководителей-педагогов – 36 часов при условии их педагогической нагрузки до 6 час/нед.
4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжи-

тельность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:
 - для медработников на 1 час/нед. с оплатой за ставку;
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего более 1 перерыва между занятиями до 1 академического час/день. При большем количестве таких перерывов учителю предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях положения об оплате труда в учреждении. Учителям, работающим с недельной нагрузкой до ставки включительно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, иным учителям по возможности.
7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
8. Работа вне графиков сменности в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ «Сверхурочная работа», работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работо-

дателем к педагогической и организационно-хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

12. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели, месяца.
13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 - 125 ТК РФ.
14. Работодатель обязуется:
 - 14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 5), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).
 - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
 - 14.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет средств областного бюджета в следующих случаях:
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 к.д.;
 - на похороны близких родственников (мать, отец, дети) – 3 к.д.;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 к.д.;
 - для проводов детей в армию - 3 к.д.;
 - при рождении ребенка в семье - 3 к.д.
15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.
16. Всем работникам предоставляются выходные дни. Работникам с шестидневной рабочей неделей предоставляется один выходной день, а работникам с пятидневной рабочей неделей – два выходных дня. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день может устанавливаться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Для сменных работ выходные устанавливаются графиками сменности.
17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

1 Оплата труда работников школы-интерната осуществляется на основе Положения о порядке оплаты труда, доплатах, надбавках, выплатах стимулирующего характера работникам КОУ «Пенская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» Курчаковского района Курской области.

2 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 числа – за первую половину текущего месяца и 5 числа – за две недели прошедшего месяца.

3 Выплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда 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 снимается.

4 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей школы-интерната без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, при этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №4 к Коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 5 % от фонда труда.
2. Совместно с СТК провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, с учетом мнения СТК. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить членов СТК и комиссию по охране труда.
3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №2,3).
4. В целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012г №606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и приказа Минтруда России от 18.02.2013г №64 «О ме-

тодических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» предоставляется преимущество:

- право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- возможность обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения;

5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
7. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
8. Оказывать содействие техническим инспекторам труда СТК работников народного образования и науки РФ; членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
9. Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных медицинских осмотров.
10. Работник обязан:
 - 10.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - 10.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 10.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.
 - 10.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - 10.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в СТК. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Работодатель принимает решения по согласованию с СТК в случаях, предусмотренных законодательством, и настоящим, коллективным договором.
3. Увольнение работника, являющегося членом СТК, производится с предварительного согласия СТК.
4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом.

15. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, а членов СТК на время участия в качестве делегатов созываемых общих собраний трудового коллектива, конференций, а также для участия в работе выборных органов СТК, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.
16. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
17. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
18. Работодатель по согласованию с СТК рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - применение систем нормирования труда;
 - массовые увольнения;
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда;
 - составление графиков сменности;
 - соглашение по охране труда;
 - размеры повышения заработной платы в ночное время;
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

СТК обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы работников школы-интерната по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ,
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

0. Стороны договорились, что:
 - 0.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 0.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 0.3 Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 0.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
 - 0.5 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 0.6 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет (может быть продлен до подписания нового коллективного договора).
 - 0.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Соглашение по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Перечень должностей и профессий, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива



Ж.А. Коротеева

2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы-интерната



Т.Н. Черноусова

« »

2022г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и работниками
областного казенного общеобразовательного учреждения «Пенская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»
Курчатовского района Курской области на 2022-2023 учебный год

1. Общие положения

1. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками ОКОУ «Пенская школа-интернат» на 2022-2023 учебный год – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ОКОУ «Пенская школа-интернат».
2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.
3. Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон.

2. Обязательства администрации

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными законодательными актами РФ.
2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
3. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в Школе.
5. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест.
6. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной работы, а также системы противопожарной сигнализации.

3. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственный исполнитель
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2013 №1/29	В течение года	Директор, специалист по охране труда

1.2.	Разработка и утверждение инструкций по охране труда. Согласование инструкций.	В течение года	Директор, специалист по охране труда
1.3.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте) по утвержденным Минтрудом РФ образцами.	В течение года	Директор, зам.директора по АХЧ
1.4.	Проведение общего технического осмотра помещений, состоящих из комнат №№ 21,23-44 (учебный корпус), здания общежития на соответствие безопасной эксплуатации	Ежемесячно	Директор, зам.директора по АХЧ
1.5.	Организации комиссии по охране труда	Ежегодно до 01.09	Директор
1.6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Директор

2. Технические мероприятия

2.1.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СанПин	В течение года	Зам. директора по АХЧ
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления и проведение замеров сопротивления	В течение года	Зам. директора по АХЧ
2.3.	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимний период.	Август-октябрь	Директор, зам.директора по АХЧ
2.4.	Замена и утилизация ртутных ламп	В течение года	Зам. директора по АХЧ

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1.	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с нормативными требованиями	В течение года	Директор, зам.директора по УВР, заведующие кабинетами
3.2.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХЧ
3.3.	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрав	В течение года	Директор, мед.персонал
3.4.	Обеспечение средствами для уборки санузлов и других помещений	В течение года	Зам. директора по АХЧ, зав. складом

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1.	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в течение года постановлениями Минтруда России	В течение года	Зам. директора по АХЧ, зав. складом
4.2.	Обеспечение работников мылом и другими санитарно-гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами	В течение года	Зам. директора по АХЧ, дежурная по общежитию

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	Ежегодно до 01.09	Зам. директора по АХЧ
5.2.	Обеспечение журналом регистрации противопожарного инструктажа	Ежегодно до 01.09	Директор, инженер по охране труда
5.3.	Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения	Ежегодно	Директор, зам. директора по АХЧ
5.4.	Обеспечение работы системы противопожарной безопасности	В течение года	Директор, зам. директора по АХЧ
5.5.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года	Директор, зам.директора по АХЧ

ОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива



Ж.А. Коротеева

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ОКОУ «Пенская школа-интернат»



Т.Н. Черноусова

« » 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ» КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Наименование профессии	Перечень СИЗ, положенных работнику, согласно действующим нормам	Количество на год
Швея по ремонту одежды	Халат хлопчатобумажный	1
Садовщик	Халат хлопчатобумажный	1
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
Учитель трудового обучения	Костюм хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 2 пары
Водитель	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 2 пары
Рабочий по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием	1 1 1 пара на 2 года 2 пары 2 пары
Творник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные или валенки Галоши на валенки	1 1 6 пар 1 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
Сторож	Костюм охранника Сапоги кожаные <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года 1 пара на 4 года 1 на 2 года
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные <i>При мытье полов и мест общего пользования:</i> Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1 пара
Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимер-	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар

	ным покрытием Перчатки резиновые Противогаз <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	дежурные дежурный 1 1 1 пара
Лагочник	Костюм рабочего Рукавицы комбинированные Куртка зимняя утепленная	1 6 пар 1
Бригадир	Халат хлопчатобумажный	1
Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный	1
Посудомойщица	Халат хлопчатобумажный	1
Электрик	Полукомбинезон хлопчатобумажный или полукомбинезон из смешанных тканей Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические	1 на 2 года дежурные дежурные

С учетом финансовых возможностей работодателя возможно приобретение СИЗ, не предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами. В этом случае составляется список работ, которым будет выдаваться спецодежда и спецобувь, а также другие СИЗ.

Список в качестве приложения включается в коллективный договор.

Основание: - специальная оценка условий труда с 22.10.2021 г по 22.10.2026 г.
 - специальная оценка условий труда с 15.10.2018 г по 15.10.2023 г.

ОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива



Ж.А. Коротеева

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ОКОУ «Пенская школа-интернат»



Т.Н. Черноусова

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ, ДЛЯ КОТОРЫХ НЕОБХОДИМА ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ» КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Водитель	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Ворник	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик служебных помещений	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Слесарь-сантехник	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Плотник	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Электрик	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук:	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

С учетом финансовых возможностей работодателя и мнения Совета трудового коллектива возможно установление норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающих по сравнению с Типовыми нормами защиту работников от вредных и (или) опасных производственных факторов.

Список в качестве приложения включается в коллективный договор.

Основание: - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 октября 2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (с изменениями и дополнениями от 07.02.2013г и 20.02.2014г.)

- специальная оценка условий труда с 22.10.2021 г по 22.10.2026 г.;
- специальная оценка условий труда с 15.10.2018 г по 15.10.2023 г.

Приложение №4
к Коллективному договору

Согласовано:

Председатель Совета трудового коллектива



Ж.А. Коротеева

2022 г.

Утверждаю:

Директор ОКОУ «Пенская школа-интернат»



Т.Н. Черноусова

« »

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТЕ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА В ОБЛАСТНОМ КАЗЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ПЕНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ» КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ, ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИМ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды
Врач-педиатр
Врач-психиатр
Медицинская сестра

- 7 календарных дней
- 35 календарных дней
- 35 календарных дней
- 35 календарных дней

Основание: специальная оценка условий труда с 15.10.2018 г по 15.10.2023 г.;
в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 115 ТК РФ).

Утверждено:

Председатель Совета трудового коллектива



Ж.А. Коротеева

2022 г.

Утверждаю:

Директор ОКОУ «Пенская школа-интернат»



Т.Н. Черноусова

« »

2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ» КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИМ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА

Главный бухгалтер

- 14 календарных дней

Заместитель директора по АХЧ

- 14 календарных дней

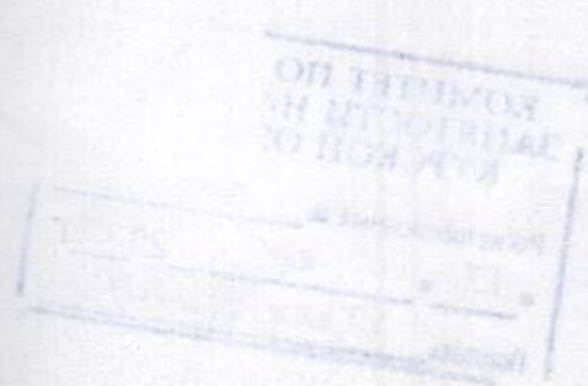
Специалист по кадрам

- 14 календарных дней

Бухгалтер ведущий

- 14 календарных дней

Основание: специальная оценка условий труда с 15.10.2018г по 15.10.2023г.



ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО
НА 23 ЛИСТАХ
ДИРЕКТОР


Т.Н. ЧЕРНУСОВА



КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 26

« 17 » 01 20 22г.

Подпись *Харсент*