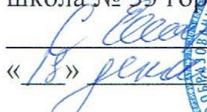
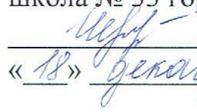


От работодателя:
Директор ГКОУ
«Специальная (коррекционная)
общеобразовательная
школа № 33 города Ставрополя»


С.В. Егорова
«18» декабря 2020 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГКОУ «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная
школа № 33 города Ставрополя»


О.В. Чернобаева
«18» декабря 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная
школа № 33 города Ставрополя»
на 2020-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель Ставропольской краевой
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ

Л.Н. Манаева



Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Комитете труда и социальной защиты
населения администрации города Ставрополя
регистрационный № 420 от «18» 12 2020 г.

Ставрополь, 2020 г.

Оглавление

Раздел I Общие положения	3
Раздел II Трудовые отношения	4
Раздел III Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закрепление профессиональных кадров	6
Раздел IV Рабочее время и время отдыха	9
Раздел V Оплата труда и нормы труда	13
Раздел VI Социальные гарантии и льготы	16
Раздел VII Условия и охрана труда	16
Раздел VIII Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза	18
Раздел IX Обязательства профсоюзного комитета	20
Раздел X Работа с молодежью	21
Раздел XI Контроль за выполнением коллективного договора	22
Перечень приложений к коллективному договору	23

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя» (далее – КД, образовательное учреждение) заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

1.2 КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3 КД основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и законах Ставропольского края, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы (далее – Отраслевое соглашение), иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.4 Сторонами КД (далее - стороны) являются:

- работодатель, в лице директора, действующего на основании Устава образовательного учреждения (далее – Работодатель);

- работники образовательного учреждения, в лице их полномочного представителя первичной профсоюзной организации (далее – Профком), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.5 Стороны договорились, о том, что:

1.5.1 Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.5.2 Выполнение условий КД может быть достигнуто только совместными усилиями, на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.5.3 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6 В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим КД.

Принятые изменения и дополнения в КД, оформляются приложением к нему, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников образовательного учреждения.

1.7 В тех случаях, когда на работников образовательного учреждения, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.8 Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и Отраслевым соглашением, включению в КД и выполнению не подлежат.

1.9 Стороны договорились, что текст КД доводится работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения КД и содействовать его реализации.

1.10 Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов сторон, через информационные стенды, сайт.

1.11 КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13 При смене формы собственности образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14 При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15 КД заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.17 Стороны рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

1.19 Неотъемлемой частью КД являются приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовые отношения

2.1 Содержание трудового договора (Приложение 1), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3 В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.4 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5 При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников образовательного учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение двух лет после увольнения и др.

2.6 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7 Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8 Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка (Приложение 2), КД и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.9 Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим КД являются недействительными и не могут применяться.

2.10 Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11 С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.13 В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

III. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров

3.1 С целью достижения социального эффекта в области занятости работников образовательного учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение Работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательного учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

3.2 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в образовательном учреждении;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.3 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий в течение 2-х лет.

3.4 При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

3.5 Работодатель обязуется уведомлять Профком 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).

3.6 Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата, план-график высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

3.7 В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.8 Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

3.9 Работодатель обязуется:

-обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации Работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

-проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении, источников их финансирования;

-обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

-эффективно использовать кадровые ресурсы.

3.10 В случае невозможности сохранения рабочих мест Работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения;

- приостановку найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники образовательного учреждения;

- с учетом мнения Профкома снижать нагрузку педагогических работников, но не менее, чем до 1 ставки, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.11 Стороны подтверждают:

3.11.1 Работники имеют право на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения между работником и Работодателем ученического договора, являющегося дополнительным к трудовому договору (ст.187 ТК РФ).

3.11.2 Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года за счет средств образовательного учреждения.

3.11.3 Работодатель с учетом мнения Профкома определяет необходимость и формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.11.4 Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173 -177, 187 ТК РФ).

3.11.5 Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

-подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

-установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

3.11 Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.12 Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) уровне за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополя", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

3.13 По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

3.14 Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

3.15 Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя.

3.16 Представление Руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

4 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом образовательного учреждения, Положением о продолжительности рабочего времени и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников (Приложение 3).

4.2 Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой и регулируется расписанием учебных занятий.

4.3 Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется следующим образом:

4.3.1 Самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

4.3.2 В порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме.

4.3.3 Правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся.

4.3.4 Планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.

4.3.5 Графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие 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 (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ).

4.3.6 Трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в ТД их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

4.3.7 Локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и

дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.4 Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

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

4.6 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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.

4.7 Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.8 Дополнительный отпуск 14 календарных дней с сохранением заработной платы предоставляется заместителю директора по АХЧ, заместителю директора по безопасности, главному бухгалтеру, заведующему библиотекой.

4.9 Работникам образовательного учреждения, в котором имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- среднему медицинскому персоналу образовательного учреждения - 30 календарных дней (раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

4.10 Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу) - до 5 календарных дней;
- регистрации брака работника –до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников –до 5 календарных дней;
- переезда на новое место жительства - 2 календарных дня;
- регистрации брака детей работника - 2 календарных дня;
- проводов детей в армию - 1 календарный день.

Работодатель может предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению Работодателя с работником.

4.11 При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и

Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

-повышение оплаты труда - не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

4.13Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения Профкома.

4.14Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

4.15Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ. (Приложение 4).

4.16Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя и т. д.) устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.17При 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.

4.18 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.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.19 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

4.20 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

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

4.22 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительном лагере, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.23 В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.24 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.25 Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

4.26 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.27 Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.28 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчета.

4.29 Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественное право остается за работником в выборе новой даты начала отпуска.

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

4.31 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.32 При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.33 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (на переменах, а также вовремя, не связанное с оставлением детского коллектива без присмотра). Время перерыва для отдыха и место питания других работников определяется Работодателем и составляет 30 минут.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1 При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1.1 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, ТК РФ Положением об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя» (Приложение 5).

5.1.2 Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников 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;

- порядка аттестации работников образовательного учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательного учреждения.

5.1.3 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

5.1.4 В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривают увеличение размеров, то изменение оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется:

- 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 кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

5.2 Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

5.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании Положения о порядке установления стимулирующих выплат работникам (Приложение 6), утвержденного Работодателем по согласованию с Профкомом. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.4 При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5 Экономия фонда оплаты труда образовательного учреждения используется учреждением на премирование в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам (Приложение 6), и оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о выделении материальной помощи работникам (Приложение 7).

5.6 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме и перечисляется работнику на счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.7 Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.8 Оплату труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.9 Работникам образовательного учреждения за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

- 4 % ставки (оклада) за вредные условия труда уборщикам служебных помещений;

- 4 % ставки (оклада) за вредные условия труда медицинской сестре (Приложение 8).

5.10 Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади) (устанавливаемой локальными нормативными актами образовательного учреждения на основании типовых норм труда, установленных соответствующими федеральными органами исполнительной власти), сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.11 Стороны договорились:

5.11.1 Не допускать в образовательном учреждении снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп (ст. 134 ТК РФ).

5.11.2 Согласовывать проекты локальных правовых актов, предусматривающие изменения действующих условий оплаты труда работников учреждения, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат.

5.11.3 Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.12 В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.13 В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

5.14 Продлевать на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.15 С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (Приложение 5).

5.16 Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от

даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

5.17 За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты осуществляются в пределах экономии средств на оплату труда (Приложение 6).

5.18 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.19 Стороны договорились совместно проводить мониторинг системы оплаты труда, разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

VI. Социальные гарантии и льготы

6 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения, а именно:

6.1 Доводить среднюю заработную плату педагогических работников образовательного учреждения до уровня средней заработной платы работников отраслей экономики в Ставропольском крае.

6.2 Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

6.3 Выплачивать стимулирующие выплаты молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, педагогическим работникам за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» и другие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение 5).

6.4 Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ на основании Федерального Закона от 03.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

6.5 Юбилеям (50, 55, 60...,75 лет) производить единовременные выплаты в сумме не менее 10% от минимального размера оплаты труда.

6.6 Оказывать работникам материальную помощь из средств экономии фонда оплаты труда в рамках Положения о выделении материальной помощи работникам (Приложение 7).

6.7 Использовать возможности Работодателя образовательного учреждения на оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

VII. Условия и охрана труда

7.1 Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД (Приложение 9).

7.2 С целью улучшения условий труда в образовательном учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.2.1 Работодатель:

Обеспечивает право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ).

Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году.

Принимает меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда Профкома за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

Обеспечивает приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного 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).

В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

Обеспечивает прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.2 Профком:

Осуществляет общественный контроль за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

Обеспечивает участие представителей Профкома в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке образовательного учреждения к началу учебного года.

Участствует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Оказывает методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

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

VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1 Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации образовательного учреждения определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, Уставом образовательного учреждения и настоящим КД.

8.2 Стороны договорились не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.4 Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения Профкома.

8.5 Работодатель предоставляет профсоюзной организации безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (ст. 377 ТК РФ). Работодатель предоставляет Профкому возможность создания страницы профсоюзной организации на официальном сайте образовательного учреждения.

8.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Ставропольской краевой организации Профсоюза членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет краевой организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7 Председатель первичной организации Профсоюза включается в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, распределению выплат стимулирующего характера и др.

8.8 Работодатель и его полномочные представители взаимодействуют с Профкомом посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.8.1 По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- применение систем нормирования труда;

- изменение условий труда.

8.8.2 С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.9 Члены Профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.10 Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25 % ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.11.7. краевого Отраслевого соглашения)

8.11 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

IX. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

9.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2 Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.3 Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).

9.4 Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5 Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях болезни, смерти самого члена Профсоюза или его близких родственников, чрезвычайных обстоятельств, согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

9.6 Премировать членов Профсоюза в связи с юбилейными датами, бракосочетанием, окончанием школы детей.

9.7 Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в образовательном учреждении.

9.8 Осуществлять контроль за:

- соблюдением Работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- состоянием охраны труда и отдыха работников.

Х. Работа с молодежью

10.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – принятые на работу в образовательные организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.2 В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени стороны договорились:

- высвободить время при составлении расписаний учебных занятий для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательном учреждении с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала (участие в организации образовательных турниров, игр, подготовка школьных спектаклей и др.);

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

10.3 Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

10.4. Профком совместно с Работодателем осуществляет:

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

10.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечивать установленные в образовательном учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, а также меры поощрения;
- установление молодым педагогам, впервые поступившим на работу, выплаты за качество выполняемых работ в размере 50% максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения рабочей группы по утверждению показателей СОТ и поощрения работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1 Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

При проведении указанного контроля стороны КД ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения КД.

11.2 Стороны договорились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.3 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных КД, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11.4 Настоящий КД направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.5 Стороны имеют право продлевать действие настоящего КД на срок не более 3 лет.

11.6 Переговоры по заключению нового КД должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7 Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

Приложения к коллективному договору

Приложение 1	
Примерная форма трудового договора	24
Приложение 2	
Правила внутреннего трудового распорядка работников	29
Приложение 3	
Положение о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников	52
Приложение 4	
Положение об отпуске до одного года за каждые 10 лет педагогической работы	57
Приложение 5	
Положение об оплате труда работников	60
Приложение 6	
Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам	72
Приложение 7	
Положение о выделении материальной помощи работникам	107
Приложение 8	
Положение о порядке установления компенсационных выплат работникам	109
Приложение 9	
Соглашение по охране труда на текущий год	114
Приложение 10	
Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников	120
Приложение 11	
Образец расчетного листка	123

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
С РАБОТНИКОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ**

" __ " _____ 20__ г.

_____ (город, населенный пункт)

_____ (наименование учреждения в соответствии с уставом)

В лице _____ (должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____ (устав, доверенность)

именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____ (Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора: _____ (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: _____ (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____ (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
_____ (наименование организации)	_____ (Ф.И.О.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия N
ИНН	кем выдан
	дата выдачи " " г.
_____ (должность) (подпись) (Ф.И.О.)	_____ (подпись)
Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора	
_____ (дата и подпись работника)	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами 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 у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании устава;

педагогический работник - работник, имеющий образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов¹.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

¹ Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- 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, 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателем устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации².

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в

² См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование);

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ч.2 ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных 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;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до

увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.³

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

³ В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям общеобразовательных учреждений, в которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в предусмотренном указанным приказом порядке.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года, для чего работодатель создает условия;

3.3.4. на аттестацию для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой, высшей) в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.4.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.11. соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, выполнять другие обязанности, отнесенные трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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.

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

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить⁴, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

⁴ В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 10 июля 2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» в целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на территориях и в помещениях образовательных организаций, за исключением курения табака в специально отведенных местах для курения табака (обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака возлагается на работодателя).

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения⁵.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут⁶.

4.1.6. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов,

⁵ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работник; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

⁶ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие 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 (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час⁷.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заместитель директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, экономист, секретарь учебной части, водитель.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: гардеробщик, уборщик служебных помещений.

⁷ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁸.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов⁹.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

⁸ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

⁹ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам

предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определена трудовым договором.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.¹⁰

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. 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.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

¹⁰ Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка размещается на сайте образовательного учреждения.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО
ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И
О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ
НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и согласно статье 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Положение «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» устанавливает порядок регулирования продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя» исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

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

2.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам,
- социальным педагогам,
- методистам,
- старшим методистам,
- тьюторам.

2.1.2. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям.

2.1.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам,
- учителям-логопедам.

2.2. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.2.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям,
- педагогам дополнительного образования,
- старшим педагогам дополнительного образования.

2.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-

оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.1.2.–2.1.3. настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.2.1. настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

2.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2.1.2. настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.2.1. настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.6. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.7. Учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, трудового обучения и физической культуры учителям-специалистам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой учебной (педагогической) работой.

3. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

3.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.2.1. настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной

нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3.4.

3.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.8. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и основания ее изменения:

3.8.1. Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования и старших педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.8.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.5. настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.8.3. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

3.8.4. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.8.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3.9. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором:

3.9.1. Определение учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.9.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный

срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

3.9.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителем образовательной организации, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

3.9.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Общие положения

1.1. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и согласно статьи 335 Трудового кодекса РФ имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года (далее длительный отпуск).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя».

2. Установление стажа непрерывной педагогической работы

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

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются:

2.2.1. 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;

2.2.2. 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

3. Порядок предоставления длительного отпуска

3.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, занимающим следующие должности, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от объема педагогической работы:

- учитель;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

- педагог дополнительного образования;
- воспитатель.

3.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, занимающих следующие должности, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определенных условиях:

- директор;
- заместитель директора;
- социальный педагог;
- педагог-психолог.

Время работы на должностях, указанных в пункте 3.2, засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 3.1, педагогической работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю в образовательной организации.

3.3. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

3.4. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, не предоставляется.

3.5. Длительный отпуск может одновременно предоставляться не более, чем двум работникам образовательной организации.

3.6. При необходимости длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.7. Вопрос о преждевременном прерывании длительного отпуска рассматривается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом.

3.8. За месяц до окончания отпуска педагогический работник обязан оповестить образовательную организацию о том, собирается ли он выйти на работу по окончании длительного отпуска.

3.9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, как правило, сначала учебного года по его заявлению, поданного не позднее, чем за один месяц до предполагаемой даты начала длительного отпуска, и оформляется приказом руководителя образовательной организации.

3.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), он считается находящимся в отпуске без сохранения содержания.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

3.11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

3.12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с руководителем образовательной организации переносится на другой срок.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), пунктом 3 Положения о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края, утвержденного постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации и коллективным договором между работниками и директором государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя», в лице их представителей принимается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных); доплат и надбавок стимулирующего характера; систему премирования.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения об оплате труда работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание образовательной организации утверждается директором образовательной организации по согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности работников данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно Положению о порядке установления компенсационных выплат работникам.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательной организации согласно Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам.

1.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации приведен в разделе 6 настоящего Положения об оплате труда работников.

1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего Положения об оплате труда работников.

1.10. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.11. Фонд оплаты труда формируется образовательной организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о материальной помощи работникам.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации

2.1. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда директора			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	17618	16502	15482	14563

2.1.1. заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы директора образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера) (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0

(предельная кратность до 3,0).

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы директора образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации

определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников образовательной организации (без учета заработной платы директора образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников образовательной организации учитываются выплаты по основной должности заместителей директора, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5319

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог.	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог.	7500
4.	4 квалификационный уровень	Старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель.	8000

2.5. Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»:

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
-------	--	----------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя	5737
2	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5841
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1	3 квалификационный уровень	1 категория: юрисконсульт; программист	6988
2	4 квалификационный уровень	Ведущие: экономист; бухгалтер	7197

2.6. Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, включенных в штатное расписание образовательной организации:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8108
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
2	2 квалификационный уровень	Врач (заведующий мед. службой)	11420
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
3	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7788

2.7. Размеры окладов рабочих образовательной организации в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1 разряд	Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений	3899
2	2 разряд	Уборщик служебных помещений	4085
3	3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4269
4	8 разряд	Водитель	6188

2.7.1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации (Положением о компенсационных выплатах работникам) с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Перечень видов выплат компенсационного характера в образовательной организации:

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

3.4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплату за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

(выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;

доплаты за выполнение работ в других условиях отклоняющихся от нормальных).

4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами (Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам), принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, в соответствии с Положением по оплате труда работников.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора образовательной организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору образовательной организации.

4.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам

5.1. Аттестация педагогических работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края (далее – организации) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

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

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I–IV классах) специальных (коррекционных) образовательных

учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спец факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательная организация не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Директор образовательной организации проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы) тарификационные списки.

Директор несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

6.1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

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

6.4. Педагогическому работнику при отсутствии медицинского заключения по обучению детей на дому делается перерасчет заработной платы (составляется рабочая тарификация).

6.5. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются директором образовательной организации.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

7.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

7.4. При почасовой оплате труда педагогических работников образовательной организации учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); за наличие квалификационной категории.

8. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

образовательной организации либо структурного подразделения профессиональной организации	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной организации либо структурного подразделения профессиональной организации
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры(физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) профессиональной образовательной организации

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Доведение средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до уровня средней заработной платы работников отраслей экономики в Ставропольском крае.

9.2. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера.

1.3. Положение принимается на общем собрании работников образовательной организации, 2) по согласованию с выборным профсоюзным органом и 1) утверждается директором образовательной организации.

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

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.7. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия (рабочая группа) с участием председателя первичной профсоюзной организации образовательной организации. В состав рабочей группы входят: директор, заместители директора, руководители методических объединений, председатель первичной профсоюзной организации.

1.8. Заседания рабочей группы проводятся один раз в полугодие.

1.9. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения.

2.2. Показатели и критерии эффективности работы работников учреждения разработаны с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.3. Согласно графику, педагогические работники предоставляют руководителям методических объединений самоанализ деятельности за полугодие и оценочные листы по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества своей педагогической деятельности.

2.4. Заместители директора по УВР, ВР, безопасности, главный бухгалтер, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, заведующий библиотекой, секретарь учебной части, медицинская сестра, программист предоставляют оценочные листы о выполнении критериев и показателей результативности и эффективности работы директору образовательной организации.

2.5. Остальные категории работников предоставляют оценочные листы о выполнении критериев и показателей результативности и эффективности работы заведующему хозяйством.

2.6. Не представленные вовремя, согласно графику, оценочные листы работниками образовательной организации без уважительных причин не рассматриваются. Уважительными причинами являются больничный лист, отпуск, командировка.

2.7. Рассмотрев на заседаниях методических объединений оценочные листы, руководители методических объединений совместно с заместителями руководителя по УВР и ВР обсуждают выполнение критериями качества выполнения должностных обязанностей педагогических работников на основании анализа деятельности сотрудников образовательной организации.

2.8. Рассмотрев на заседании оценочные листы, членами рабочей группы открытым голосованием принимается сводный оценочный лист оценки выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения. В случае голосования при равном количестве голосов «За» и «Против», голос председателя рабочей группы является решающим.

2.9. В случае несогласия работника с решением рабочей группы, в течение двух дней со дня ознакомления работника с оценкой качества его работы, он может обратиться в рабочую группу с заявлением о своем несогласии. В этом случае работник представляет рабочей группе аналитические материалы, подтверждающие качество своей работы и объективность своего несогласия.

2.10. Работник вправе присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения. После рассмотрения всех представленных документов и заслушивания работников, рабочая группа принимает окончательное решение.

2.11. Решение рабочей группы оформляется протоколом утверждения сводного оценочного листа выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работников. В этом случае решение рабочей группы является окончательным.

2.12. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора образовательной организации с учетом решения рабочей группы по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

2.13. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

2.14. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательной организации планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

2.15. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

2.16. Стимулирующие выплаты директору образовательной организации выплачиваются на основании приказа министерства образования Ставропольского края.

2.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора образовательной организации устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору образовательной организации.

3. Виды стимулирующих выплат

3.1. В образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы:

за качество выполняемых работ:

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50% от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательную организацию в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия:

- контрактного управляющего 50% от должностного оклада,
- ответственного по электробезопасности и состояния тепловых энергоустановок 50% от должностного оклада,
- ответственного по ведению сайта образовательной организации 50% от должностного оклада,
- помощника (ассистента) при сопровождении детей-инвалидов 50% от должностного оклада,
- по озеленению пришкольной территории 50% от должностного оклада,
- ответственного по работе в АИС 50% от должностного оклада,
- ответственного в области защиты окружающей среды 20% от должностного оклада,
- председателя первичной профсоюзной организации 25% от должностного оклада,
- уполномоченного по правам ребенка 15% от должностного оклада,
- члена ПМПК (диагностирование обучающихся) 10% от должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25% от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35% от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;

- работникам образовательной организации за организацию работы краевой инновационной площадки, краевого ресурсного центра коррекционных технологий «Педагогический диалог» 20% от должностного оклада;

- педагогическим работникам за участие в работе краевой инновационной площадки, краевого ресурсного центра коррекционных технологий «Педагогический диалог», в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 10% от должностного оклада;

- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий («Школа родителей», ведение школьного образовательного ютуб-канала, школьной страницы в социальных сетях «Инстаграмм» и др.) 20% от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в образовательной организации 25% от должностного оклада.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты на основании Перечня критериев и показателей качества и эффективности работы работников образовательной организации (Приложение 1);

- вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50% максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения рабочей группы по утверждению показателей СОТ и поощрения работников;

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30%, «заслуженный» - 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий, и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие соответствия занимаемой должности (до окончания срока ее действия) 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного

оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательной организации;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением образовательной организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же образовательную организацию.

3.1.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам образовательной организации в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;
- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
- наградами Ставропольского края;
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам образовательной организации при достижении позитивных результатов работы образовательной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательной организации на основании приказа директора.

Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных уставом образовательной организации.

Для премирования работников устанавливаются следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися образовательной организации высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;

- проведение на базе образовательной организации или участие образовательной организации в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками - 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;

- к юбилейным датам образовательной организации при достижении позитивных результатов работы образовательной организации (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств образовательной организации.

4. Показатели, уменьшающие размер выплат

4.1. Изменение или отмена размера выплат может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- окончание срока действия выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных видов работ;
- снижение качественных показателей работы;
- нарушения трудовой дисциплины, жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

4.2. Директор имеет право изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее в случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством в течение планового периода выплат стимулирующего характера. При принятии решения директор исходит из характера и тяжести совершенного работником дисциплинарного проступка, а также личностных характеристик и иных обстоятельств, относящихся к работнику.

Перечень критериев и показателей качества и эффективности работы работников образовательной организации

1.Критерии оценки эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР,
за ___ полугодие _____ года

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования			Отсутствие предписаний надзорных органов	5	
			Отсутствие обоснованных жалоб	5	
			Наличие программы развития организации и плана мероприятий по ее реализации	5	
Итого по критерию 1	15		X	15	
Функционирование системы государственно-общественного управления			Наличие и функционирование органов государственно-общественного управления	3	
			Наличие и функционирование органов детского самоуправления	3	
Итого по критерию 2	6		X	6	
Информационная открытость			Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	3	
			Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов	2	
Итого по критерию 3	5		X	5	
Кадровое обеспечение			Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10 % от общей численности педагогических работников	2	
			Отсутствие вакансий педагогических работников в течение оцениваемого периода	2	
			Выполнение квоты для приема на работу инвалидов	2	
Итого по критерию 4	6		X	6	
Охрана здоровья обучающихся			Выполнение норм питания	3	
			Отсутствие травматизма	3	

Итого по критерию 5	6		X	6	
Исполнительская дисциплина			Отсутствие дисциплинарных взысканий	1	
			Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации	1	
			Отсутствие случаев предоставления недостоверной информации	1	
Итого по критерию 6	3		X	3	
Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки			Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (95-100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	8	
			Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		
Итого по критерию 7	8		X	8	
Финансово-экономическая деятельность			Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	5	
			Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	3	
			Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ	5	

			(услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды		
			Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	12	
Итого по критерию 8	25		X	25	
Обеспечение качества предоставляемых услуг			Удовлетворенность родителей (законных представителей) условиями проживания и обучения в образовательной организации (более 90 %)	4	
			Охват обучающихся дополнительным образованием (более 90%)	3	
			Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов у обучающихся (более 80 %)	4	
			Охват обучающихся профессиональной ориентацией (более 95 %)	3	
			Отсутствие самовольных уходов воспитанников из образовательной организации	3	
			Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (муниципальные, региональные, межрегиональные, всероссийские, международные) (не менее 6 мероприятий)	4	
Итого по критерию 9	21		X	21	
Участие в реализации региональных проектов национального «Образование»			Участие в реализации региональных проектов, разработанных министерством образования Ставропольского края: «Современная школа», «Поддержка семей, имеющих детей, в Ставропольском крае», «Успех каждого ребенка» и др.	5	
Итого по критерию 10	5		X	5	
Всего по всем критериям	100		X	100	

2.Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности _____ за _____ полугодие _____ года

Наименования критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования			Отсутствие предписаний надзорных органов	5	
			Отсутствие обоснованных жалоб	5	
			Наличие программы развития организации и плана мероприятий по ее реализации	5	
Итого по критерию 1	15		X	15	
Обеспечение пожарной безопасности образовательной организации			Обеспечение средствами противопожарной защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной безопасности и обеспечение их рабочего состояния	3	
			Обеспечение бесперебойной работы действующей АПС	3	
Итого по критерию 2	6		X	6	
Информационная открытость			Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	3	
			Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов	2	
Итого по критерию 3	5		X	5	
Обеспечение охраны труда работников образовательной организации			Разработка инструкций и проведение инструктажей среди работников образовательной организации	3	
			Организация и проведение специальной оценки условий труда работников образовательной организации, обеспечение их средствами СИЗ	3	
Итого по критерию 4	6		X	6	
Реализация программ или мероприятий по			Организация и контроль за своевременным прохождением сотрудниками	3	

сохранению и укреплению здоровья детей и работников образовательной организации			медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, курсов оказания первой медицинской помощи педагогами и др.		
			Отсутствие травматизма		
Итого по критерию 5	6		X	6	
Исполнительская дисциплина			Отсутствие дисциплинарных взысканий	1	
			Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации	1	
			Отсутствие случаев предоставления недостоверной информации	1	
Итого по критерию 6	3		X	3	
Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки			Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (95-100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	8	
			Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		
Итого по критерию 7	8		X	8	
Обеспечение качества организации и проведения мероприятий комплексной безопасности в образовательной			Организация и обеспечение физической охраны образовательной организации, соблюдение пропускного режима	5	
			Эффективность работы по устранению причин и условий, способствующих умышленному повреждению или порчи	3	

организации			имущества образовательного учреждения, техногенным авариям и происшествия		
			Обеспечение средствами антитеррористической защиты в соответствии с требованиями антитеррористической безопасности и обеспечение их рабочего состояния: - наличие «тревожной кнопки»;	5	
			- наличие видеонаблюдения;	3	
			- наличие системы антитеррористической безопасности	3	
			Результативность проведение учений по эвакуации	3	
			Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности организованных перевозок детей	3	
Итого по критерию 8	25		X	25	
Организация комплексной безопасности образовательной организации			Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с вопросами комплексной безопасности	5	
			Организация работы по обеспечению комплексной безопасности учебно-воспитательного процесса	5	
			Организация работы по обеспечению комплексной безопасности спортивно-массовых мероприятий культурно - зрелищных массовых мероприятий, проводимых в образовательной организации	5	
			Организация функционирования образовательной организации при возникновении чрезвычайных ситуаций	3	
		Отсутствие самовольных уходов воспитанников из образовательной организации	3		
Итого по критерию 9	21		X	21	
Участие в реализации региональных проектов национального			Участие в реализации региональных проектов, разработанных министерством образования Ставропольского края: «Современная школа»,	5	

«Образование»			«Поддержка семей, имеющих детей, в Ставропольском крае», «Успех каждого ребенка» и др.		
Итого по критерию 10	5		X	5	
Всего по всем критериям	100		X	100	

3. Критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера _____ за ___ полугодие _____ года

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования			Отсутствие предписаний надзорных органов	5	
			Отсутствие обоснованных жалоб	5	
			Наличие программы развития организации и плана мероприятий по ее реализации	5	
Итого по критерию 1	15		X	15	
Функционирование системы государственно-общественного управления			Наличие и функционирование органов государственно-общественного управления	3	
			Наличие и функционирование органов детского самоуправления	3	
Итого по критерию 2	6		X	6	
Информационная открытость			Соответствие содержания сайта образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	3	
			Обновление информационного наполнения и функциональных возможностей открытых и общедоступных информационных ресурсов	2	
Итого по критерию 3	5		X	5	
Кадровое обеспечение			Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составляет не менее 10 % от общей численности педагогических работников	2	

			Отсутствие вакансий педагогических работников в течение оцениваемого периода	2	
			Выполнение квоты для приема на работу инвалидов	2	
Итого по критерию 4	6		X	6	
Охрана здоровья обучающихся			Выполнение норм питания	3	
			Отсутствие травматизма	3	
Итого по критерию 5	6		X	6	
Исполнительская дисциплина			Отсутствие дисциплинарных взысканий	1	
			Отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации	1	
			Отсутствие случаев предоставления недостоверной информации	1	
Итого по критерию 6	3		X	3	
Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки			Итоговая сумма баллов по результатам проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (95-100 баллов). Устанавливается в первый год, следующий за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	8	
			Своевременное выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности. Устанавливается во втором и третьем годах, следующих за годом проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		
Итого по критерию 7	8		X	8	
Финансово-экономическая деятельность			Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета	5	

			Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)	3	
			Отсутствие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) товаров, работ (услуг), а также по платежам в бюджеты и внебюджетные фонды	5	
			Достижение установленных образовательной организации значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации к средней заработной плате по экономике в Ставропольском крае	12	
Итого по критерию 8	25		X	25	
Обеспечение качества предоставляемых услуг			100% исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным средствам	3	
			Соблюдение сроков уплаты платежей во внебюджетные фонды	3	
			Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	4	
			Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	3	
			Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово- хозяйственной деятельности учреждения	4	
			Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других	4	
Итого по критерию 9	21		X	21	

Участие в реализации региональных проектов национального «Образование»			Участие в реализации региональных проектов, разработанных министерством образования Ставропольского края: «Современная школа», «Поддержка семей, имеющих детей, в Ставропольском крае», «Успех каждого ребенка» и др.	5	
Итого по критерию 10	5		X	5	
Всего по всем критериям	100		X	100	

4. Критерии оценки результативности и эффективности работы заведующего библиотекой, _____ за ___ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Читательская активность учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.4. Качество проведение библиотечных часов (по данным анкетирования воспитателей)	до 0,5		
	1.5. Количество экземпляров учебно-методической, справочной и художественной литературы: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.6. Количество электронных носителей информации: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,3 до 0,2		
	1.7. Оформление подписки на периодические издания, контроль за их доставкой	до 0,3		
	1.8. Оформление тематических книжных выставок	до 0,2		
	Всего:	3,2		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Всего:	3		

3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,3		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	Всего:	0,5		
5	<u>Профессиональная культура</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями)	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие библиотеки</u>			
	6.1. Санитарное состояние библиотеки согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Ведение банка данных о библиотечном фонде школы (недостача, излишки, задолженность)	до 0,3		
	Всего:	0,5		
ИТОГО		10		

5. Критерии оценки результативности и эффективности работы учителя _____ за _____ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Обученность и качество знаний учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.4. Участие обучающихся в предметных неделях, конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,2 до 0,3		
1.5. Соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения учащихся	до 0,5			

	1.6. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Всего:	2,5		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Всего:	3		
3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Превышение количества учащихся в классе	до 0,2		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,5		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Всего:	1		
5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Всего:	0,5		
	ИТОГО	10		

6. Критерии оценки результативности и эффективности работы воспитателя _____
_____ за _____ полугодие _____ года

№	Количество баллов
---	-------------------

п/п	Критерии	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Уровень воспитанности учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.4. Участие обучающихся в предметных неделях, конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,2 до 0,3		
	1.4. Участие обучающихся в общественно-полезном производительном труде	до 0,2		
	1.5. Соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения учащихся	до 0,5		
	1.6. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Всего:	2,7		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Всего:	3		
3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,3		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Всего:	1		
5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2			

	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу воспитателя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Всего:	0,5		
	ИТОГО	10		

7. Критерии оценки результативности и эффективности работы учителя-логопеда _____ за _____ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Само оценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Снижение доли учащихся с проблемами в речи по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.4. Количество обращений педагогов и родителей за консультациями к специалисту: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,2 до 0,1		
	1.5. Положительная динамика результатов выполнения логопедическими группами диагностических и контрольных работ по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.6. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Всего:	2,2		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		

	Всего:	3		
3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции (проверка тетрадей, работа с надомниками)	до 0,5		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,8		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Всего:	1		
5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Всего:	0,5		
	ИТОГО	10		

8. Критерии оценки результативности и эффективности работы педагога-психолога
за _____ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Само оценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Количество обращений педагогов и родителей за консультациями по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		

	1.4. Психологическая диагностика учащихся по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,5 до 0,3		
	1.5. Профилактическая работа с детьми «группы риска» (индивидуальная папка учащегося)	до 0,4		
	1.6. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Всего:	2,4		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Всего:	3		
3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Работа с педагогами (диагностика, тренинги)	до 0,3		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,6		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Всего:	1		
5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Всего:	0,5		
	ИТОГО	10		

9. Критерии оценки результативности и эффективности работы социального педагога
за _____ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Само оценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Ведение банка данных учащихся по классам (социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение)	до 0,5		
	1.4. Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождения учащегося)	до 0,2		
	1.5. Результативность работы по закрепленному направлению (планирование, диагностика, мероприятия, анализ)	до 0,5		
	1.6. Количество обращений педагогов и родителей за консультациями по итогам полугодия, года: – повышение уровня; – на том же уровне.	до 0,2 до 0,1		
	1.7. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Всего:	2,4		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Всего:	3		
3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Количество посещений на дому детей, охваченных всеми видами контроля: – от 3 до 5; – от 6 и выше.	до 0,2 до 0,3		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Всего:	1,6		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Всего:	1		

5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Всего:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Всего:	0,5		
ИТОГО		10		

10. Критерии оценки результативности и эффективности работы педагога дополнительного образования _____ за ___ полугодие _____ года

№ п/п	Критерии	Количество баллов		
		Утверждено	Само оценка	Оценка рабочей группы
1	<u>Результативность</u>			
	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	до 0,3		
	1.2. Использование в работе ИКТ, ТСО	до 0,5		
	1.3. Участие обучающихся в предметных неделях, конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,2 до 0,3		
	1.4. Соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения учащихся	до 0,5		
	1.5. Отсутствие травматизма среди учащихся	до 0,2		
	Итого:	1,7		
2	<u>Распространение опыта работы</u>			
	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	до 0,5		
	2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: – на уровне школы; – на уровне города, края и т.д.	до 0,5 до 1		
	2.3. Наличие публикаций, печатных работ	до 1		
	Итого:	3		

3	<u>Превышение объема выполняемой работы</u>			
	3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	до 0,5		
	3.2. Общественная активность	до 0,5		
	3.3. Превышение количества учащихся в классе	до 0,2		
	3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	до 0,3		
	Итого:	1,5		
4	<u>Инновационная деятельность</u>			
	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	до 0,5		
	4.2. Внедрение новых форм и методов работы	до 0,5		
	Итого:	1		
5	<u>Профессиональная культура педагога</u>			
	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	до 0,2		
	5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	до 0,3		
	5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	до 0,5		
	5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	до 0,5		
	Итого:	1,5		
6	<u>Сохранность и развитие кабинета</u>			
	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требованиям СанПиНа	до 0,2		
	6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	до 0,3		
	Итого:	0,5		
	Всего:	9,2		

11. Критерии оценки результативности и эффективности работы ведущего бухгалтера, ведущего экономиста _____ за ___ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверж дено	Самоо ценка	Оценка рабочей группы
I. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства Российской Федерации	1) Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	0,5		
	2) Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, экспериментов	0,5		
	3) Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год	0,5		
	4) 100 %-е исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	0,6		

	5) Количество статей расходов на перемещение ассигнований в течение года по бюджетным и внебюджетным средствам: – на том же уровне; – ниже	0,3 0,2		
	6) Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	0,5		
	7) Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	0,5		
	8) Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	0,5		
	9) Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	0,7		
	10) Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения	0,7		
	11) Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	0,5		
	12) Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других)	0,5		
	13) Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	0,5		
	14) Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление тепло энергоносителей	0,5		
	16) Наличие профессионального образования: – высшего; – среднего специального	0,3 0,2		
	ВСЕГО:	8		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Своевременная сдача отчетов, документации	1		
	2) Соблюдение трудовой дисциплины	1		
	ВСЕГО:	2		
ИТОГО		10		

12. Критерии оценки результативности и эффективности работы медицинской сестры
за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	утверж дено	самоо ценка	Оценка рабочей группы
I. Соответствие образования и квалификации	1) Наличие медицинского образования	0,1		
	2) Квалификационный уровень	0,2		
	3) Своевременное повышение квалификации	0,2		
	4) Использование в работе ИКТ	0,2		
	ВСЕГО:	0,7		
II. Выполнение функций, выходящих за рамки своих обязанностей	1) Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции	0,5		
	2) Ведение документации и выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями	0,5		
	3) Общественная активность	0,3		
	4) Участие в работе различных комиссий, инициативных групп	0,2		
	5) Организация и проведение семинаров, конференций, общественно-полезных мероприятий:			
	– на уровне школы;	0,1		
	– на уровне города, края и т.д.	0,2		
	6) Участие в реализации программы развития школы и в опытно-экспериментальной работе	0,2		
ВСЕГО:	2			
III. Сохранность жизни и здоровья детей	1) Снижение доли учащихся с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом:			
	– на том же уровне;	0,2		
	– ниже	0,1		
	2) Количество обращений учащихся за медицинской помощью к специалисту сравнении с прошлым периодом:			
	– на том же уровне;	0,1		
	– ниже	0,2		
	3) Доля учащихся и работников, охваченных прививками от гриппа:			
	– 80 % – 100 %;	0,3		
– 60 % – 79 %;	0,2			
– менее 60 %	0,1			
4) Проведение оздоровительных мероприятий с учащимися с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом:				
– на том же уровне;	0,1			
– выше	0,2			
5) Проведение базовой скрининг-программы доврачебного медицинского обследования	0,3			
6) Проведение иммунизации в рамках национального календаря:				
– 100 %;	0,2			

	– менее 99 %	0,1		
	7) Проведение туберкулина-диагностики и флюорографического обследования: – 100 %; – менее 99 %	0,2 0,1		
	8) С-витаминизация блюд в соответствии с установленными суточными нормами	0,2		
	9) Витаминизация учащихся в соответствии с установленными сроками и нормами	0,2		
	10) Отсутствие случаев отравлений продуктами питания обучающихся	0,5		
	11) Проведение занятий с работниками, обучающимися по санитарно-просветительной работе: – на том же уровне; – ниже	0,3 0,1		
	12) Отсутствие случаев замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и состояния профилактической работы инфекционных заболеваний	0,5		
	13) Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	0,5		
	14) Своевременная сдача отчетов, документации	0,3		
	15) Соблюдение трудовой дисциплины	0,3		
	ВСЕГО:	5,3		
ИТОГО		8		

13. Критерии оценки результативности и эффективности работы секретаря учебной части _____ за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	1) Превышение объема выполняемой работы	1		
	2) Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	0,5		
	3) Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0,5		
	4) Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-диспетчера	0,5		
	5) Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	1		
	6) Организация воинского учета, бронирования граждан, пребывающих в запасе	0,5		
	7) Организация работы по постановке на воинский учет учащихся школы	1		

	8) Организация работы по оформлению полюсов обязательного медицинского страхования сотрудников школы	0,5		
	9) Осуществление документационного обеспечения кадровой работы в школе	0,5		
	10) Своевременное получение и передача телефонограмм, электронных сообщений, корреспонденций и доведение их до сведения работников	0,5		
	ВСЕГО:	6,5		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Своевременная сдача отчетов, документации	1		
	2) Соблюдение трудовой дисциплины	0,5		
	ВСЕГО:	1,5		
ИТОГО		8		

14. Критерии оценки результативности и эффективности работы гардеробщика за ___ полугодие ___ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)	1) Превышение объема выполняемой работы	0,2		
	2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	0,4		
	3) Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика	1		
	4) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,5		
	5) Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	1		
	6) Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	1,5		
	ВСЕГО:	4,6		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение трудовой дисциплины	0,4		
	ВСЕГО:	0,4		
ИТОГО		5		

15. Критерии оценки результативности и эффективности работы уборщика служебных помещений за ___ полугодие ___ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обслуживания	1) Превышение объема выполняемой работы	0,5		
	2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1		

обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	3) Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1		
	4) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1		
	5) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
	ВСЕГО:	4,5		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение трудовой дисциплины	0,5		
	ВСЕГО:	0,5		
ИТОГО		5		

16. Критерии оценки результативности и эффективности работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий _____ за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1) Превышение объема выполняемой работы	0,1		
	2) Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников	0,3		
	3) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,2		
	4) Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1		
	5) Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	1		
	6) Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	0,5		
	7) Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	0,5		
	8) Содержание зданий и помещений в надлежащем санитарно-техническом состоянии	1		
	ВСЕГО:	4,6		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Своевременное выполнение заявок по ремонту и обслуживанию зданий	0,2		
	2) Соблюдение трудовой дисциплины	0,2		
	ВСЕГО:	0,4		
ИТОГО		5		

17. Критерии оценки результативности и эффективности работы дворника _____ за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников), содержания помещений учреждения	1) Превышение объема выполняемой работы	0,5		
	2) Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1		
	3) Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1		
	4) Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1		
	5) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1		
	ВСЕГО:	4,5		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение трудовой дисциплины	0,5		
	ВСЕГО:	0,5		
ИТОГО		5		

18. Критерии оценки результативности и эффективности работы водителя за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обеспечения технического обслуживания автомобиля, оборудования, механизмов	1) Превышение объема выполняемой работы	1,0		
	2) Своевременное прохождение предрейсового и послерейсового осмотра, техосмотра автотранспортного средства	0,5		
	3) Своевременное составление и представление путевых листов и другой документации	0,5		
	4) Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1,0		
	5) Обеспечение безопасной перевозки, отсутствие нарушений ПДД, замечаний	1,0		
	6) Соблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	0,3		
	7) Содержание в чистоте автотранспорта	0,2		
	8) Выполнение отдельных хозяйственных поручений во время простоя	1		
	ВСЕГО:	5,5		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,3		
	2) Соблюдение трудовой дисциплины	0,2		
	ВСЕГО:	0,5		

19. Критерии оценки результативности и эффективности работы программиста
за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверж дено	Самоо ценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация обслуживания обучающихся (воспитанников)	1) Превышение объема выполняемой работы	до 1		
	2) Отсутствие обоснованных жалоб на работу программиста	до 1		
	3) Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда	до 1		
	ВСЕГО:	3		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение трудовой дисциплины	до 1		
	2) Своевременное выполнение заявок на обслуживание бухгалтерских компьютерных программ	до 1		
	ВСЕГО:	2		
ВСЕГО:		5		

20. Критерии оценки результативности и эффективности работы специалиста по охране труда
за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверж дено	Самоо ценка	Оценка рабочей группы
I. Высокая организация и контроль исполнения требований по охране труда	Самообразование (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка)	1		
	Ведение и содержание документации по охране труда и технике безопасности в соответствии с должностными обязанностями	2		
	Организация и проведение специальной оценки условий труда, мероприятий по созданию безопасных условий труда и проведению профилактической работы, предупреждающей травматизм и профессиональные заболевания	1		
	Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам оформлению документов, инструкций	2		
	Наличие случаев травматизма, связанных с нарушениями требований охраны труда,	2		

	пожарной и электробезопасности, правил дорожной безопасности			
	ИТОГО:	8		
II. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Соблюдение трудовой дисциплины	1		
	2) Отсутствие жалоб на работу специалиста по охране труда	1		
	ИТОГО:	2		
ВСЕГО:		10		

21. Критерии оценки результативности и эффективности работы заведующего хозяйством _____ за _____ полугодие _____ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Самооценка	Оценка рабочей группы
I. Санитарно-гигиенические условия	1) Планирование и организация работы по подготовке школы к новому учебному году, осенне-зимнему периоду, инвентаризации и обеспечению безопасности учреждения	1		
	2) Выполнение санитарных норм по естественному и искусственному освещению, воздушно-тепловому режиму, водоснабжению и канализации учреждения	1		
	3) Планирование, организация и контроль работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения	1		
	4) Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	1		
	4) Отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1		
	5) Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	0,5		
	ВСЕГО:	5,5		
II. Энергоэффективность и энергосбережение	1) Проведение энергетических исследований и оформление энергетического паспорта, паспорта теплового узла	0,5		
	2) Планирование и организация мероприятий, проектов по программе энергосбережения и сбережения тепла	1		
	3) Наличие приборов учета теплоносителей и постоянный контроль за их бесперебойную работу	1		
	4) Контроль за соблюдением установленных лимитов на потребление теплоносителей	0,5		

	5) Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на обеспечение энергоэффективности и энергосбережения в учреждении	1		
	ВСЕГО:	4		
III. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1) Укрепление материально-технической базы школы	0,5		
	2) Рациональное планирование материальных средств на укрепление материально-технической базы школы	1		
	3) Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	1		
	4) Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, подготовка и организация ремонтных работ	1		
	6) Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей	0,5		
	7) Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	0,5		
	ВСЕГО:	4,5		
IV. Высокий уровень исполнительской дисциплины	1) Своевременная сдача отчетов, документации	0,5		
	2) Соблюдение трудовой дисциплины	0,5		
	ВСЕГО:	1		
ВСЕГО:		15		

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫДЕЛЕНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ**

1. Общие положения

1.1. Материальная помощь выплачивается всем категориям работников образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

1.2. Выделение материальной помощи осуществляется приказом директора образовательной организации на основании заявления работника ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя» и настоящего Положения.

2. Порядок определения размера материальной помощи

2.1. Материальная помощь (не менее 4000 рублей) выделяется в следующих случаях с приложением подтверждающих документов (по мере возможности):

- в связи со смертью члена семьи (родителей, детей, супругов);
- в связи в связи со стихийным бедствием (пожаром);
- в связи с длительной болезнью (операцией) работника или его членов семьи;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в иных трудных жизненных ситуациях по личному заявлению работника с учетом мотивированного мнения профкома.

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. Размер единовременной материальной помощи определяется с учетом сложившихся обстоятельств, материального положения работника образовательной организации и при наличии средств в образовательной организации.

3.2. Директор образовательной организации по согласованию с профкомом имеет право определять очередность выплаты материальной помощи работникам образовательной организации в индивидуальном порядке, учитывая сложившиеся обстоятельства.

3.3. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

3.4. Выделение материальной помощи директору образовательной организации осуществляется приказом министерства образования Ставропольского края.

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение принимается на общем собрании работников коллектива государственного казенного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя».

1.3. Положение является локальным нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок и условия распределения компенсационных выплат работникам.

1.4. Компенсационные выплаты работникам включают выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов работы, за высокое качество работы.

1.5. Общественный контроль над соблюдением порядка установления компенсационных выплат, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом образовательной организации.

1.6. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам, на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам, так и работающим по совместительству, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

1.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях работников.

1.9. Компенсационные выплаты директору образовательного учреждения выплачиваются на основании приказа министерства образования Ставропольского края.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

2.1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 % тарифной ставки (оклада), до 12 % ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

2.1.2. Установленные работнику размеры повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам образовательной организации, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательной организации.

2.2.3.2. Выплаты работникам за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке) заработной платы
1.	Педагогическим работникам за классное руководство: 1-4-х классов	30
	5-10-х классов	35
2.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ	10
3.	Учителям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, математике	15
4.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого-медико-педагогическим консилиумами,	15

	комиссиями, методическими объединениями, работа в аттестационной комиссии	
5.	Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
6.	Работникам образовательной организации, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников	20
7.	За работу с архивом учреждения	20
8.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
9.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов:	
	до 9	15
	от 10 до 19	25
	от 20 до 29	50
	от 30 и более	100
10.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в общеобразовательных учреждениях всех типов и видов, имеющих:	
	6-12 классов	20
	13-29 классов	35
	30 и более классов	50
11.	Учителям, преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10
12.	Работникам образовательной организации за обслуживание вычислительной техники (при отсутствии в штатном расписании должности техника по обслуживанию вычислительной техники)	50

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) для детей с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее наполняемости, установленной нормами СанПин 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10 июля 2015 г. № 26». Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

2.2.3.3. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в государственной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, за работу в отделениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): - 20% (директору, заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР, заведующему библиотекой, методисту, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу, воспитателю, педагогу-психологу, учителю, учителю-дефектологу, учителю-логопеду); - 15% (заместителю директора по безопасности, заведующему хозяйством, главному бухгалтеру, ведущему экономисту, ведущему бухгалтеру, секретарю учебной части, медицинской сестре, водителю, гардеробщику, уборщику служебных помещений).	15 - 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, учителям и другим педагогическим работникам	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки.

2.2.3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства 2 и более классов.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс независимо от количества обучающихся в каждом классе.

3. Показатели, уменьшающие размер доплат

3.1. Уменьшение размера доплат и надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- окончание срока действия выплаты;
- снижение количественных показателей работы;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и профсоюзная организация образовательного учреждения ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №33 города Ставрополя» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020 года администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							кол-во работающих, которым улучшены условия труда		кол-во работающих, высвобожденных от тяжёлых физ. работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями по охране труда		2		По графику	Зам. директора по безопасности	2	2		
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями по охране труда в учреждении	Инструктаж	92		По графику	Зам. директора по безопасности	92	82		
3	Проводить вводный инструктаж работников по охране труда	Инструктаж			При приеме на работу	Зам. директора по безопасности				
4	Проводить первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте	Инструктаж			При приеме на работу	Зам. директора по безопасности				
5	Проводить повторный инструктаж по охране труда	Инструктаж	92		По графику	Зам. директора по безопасности	92	82		

6	Приобретение наглядных пособий, литературы по охране труда, посещение выставок по охране труда	шт.		2000 рублей	2020г.	Зам. директора по безопасности				
7	Разработка, утверждение, согласование с профкомом и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и по профессиям образовательного учреждения	шт.			По мере необходимости	Директор, замдиректора по безопасности				
8	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте				По мере необходимости	Зам. директора по безопасности				
9	Обеспечение журналами вводного инструктажа и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам	шт.			По мере необходимости	Директор, зам. директора по безопасности				
10	Обеспечение законодательными и иными нормативно правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности				По мере принятия новых документов	Директор, зам. директора по безопасности				
11	Проводить контроль за выполнением правил охраны труда и техники безопасности		2		Ежеквартально	Зам. директора по безопасности	90	80		

12	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации		2		2 раза в год – весной и осенью	Директор, зам. директора по безопасности				
13	Работа комиссии по охране труда		4		2020 год	Директор, зам. директора по безопасности				
14	Проведение испытания устройства заземления (зануления) проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Акт	1	13000 рублей	2020 год	Заведующая хозяйством				
15	Ревизия технологического оборудования на пищеблоке	Акт	2		Сентябрь, по мере необходимости	Заведующая хозяйством				
16	Произвести проверку и испытание средств защиты (диэлектрические перчатки, пассатижи, боты и т.д.)	Акт	1	3000 рублей	В течение года	Заведующая хозяйством				
17	Диспансеризация работников	Мед. книжка	92	120000	2020год	Администрация	92	82		
18	Обеспечение мастерских аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	шт.			По мере необходимости	Администрация				

19	Приобретение для медицинского кабинета необходимых медикаментов, приборов оборудования				По мере необходимости	Администрация				
20	Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами				По мере необходимости	Заведующая хозяйством				
21	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	шт.	6	2500 рублей	2020 год					
22	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения, а также инструкций для отдельных кабинетов и видов работ				август	Директор, зам. директора по безопасности				

23	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте				По мере необходимости	Директор, зам. директора по безопасности				
24	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара				2020 год	Директор, зам. директора по безопасности				
25	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации				2020 год	Директор, зам. директора по безопасности				
26	Проведение испытаний качества огнезащитной обработки деревянных конструкций	Акт	1	3000	По мере необходимости	Заведующая хозяйством				
27	Заправка огнетушителей				По мере необходимости	Заведующая хозяйством				
28	Освобождение запасных эвакуационных выходов				Постоянно	Заведующая хозяйством				

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

I. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по

урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГКОУ «СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
ОТ 18 ДЕКАБРЯ 2020 ГОДА

ОБРАЗЕЦ РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

ГКОУ "Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 33 города Ставрополя"			
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за		месяц год	
Ф.И.О. , таб. №			
Отработано дн./ час. (норма /)			
Подразделение			
Должность			
Ставка			
Ст. вычеты			
На начало периода		сумма	
Бюджет			
Месяц год			
краевой бюджет			
На начало периода			
Код	Начисление / Удержание	Начислено	Удержано
Основные начисления			
	Ставка/ Оклады		
	Педагогическая нагрузка 1-10 класс		
Компенсационные выплаты			
	Спец. контингент		
	Классное руководство		
	Вознаграждение за классное руководство		
	Проверка тетрадей		
	Мастерские		
	Увеличенный объем		
	Вредность		
	Замещение		
	МО/МС		
	Проф организатор и Прочие выплаты		
Стимулирующие выплаты			
	Категория		
	Качество труда		
	Выплаты за стаж		
	Звание		
	Прочие доплаты		
Удержания			
	НДФЛ		
	Профсоюзные взносы		
ИТОГО			
Выплаты			
1	Аванс		
2	Выплата зарплаты		
3	Межрасчетные выплаты		
ИТОГО выплачено			
ВСЕГО			
На конец периода (на руки)			
ВСЕГО			
На конец периода (на руки)			

