

От работодателя:
Директор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Саратовской области «Школа-интернат для
обучающихся по адаптированным
образовательным
программам г. Балаково»
Седова О.В.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Саратовской области «Школа-интернат для
обучающихся по адаптированным
образовательным
программам г. Балаково»
Бусыгина Ж.М.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между Работниками и Работодателем государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Саратовской области «Школа-интернат
для обучающихся по адаптированным образовательным программам
г. Балаково» на 2017– 2019 год.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в министерстве труда занятости и миграции Саратовской области

Регистрационный № 7644-К/0Т « 15 февраля 2017 » года

Руководитель органа по труду



Василькина Л.А.
(должность, Ф.И.О. и подпись)

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам г. Балаково» Седовой Оксаны Васильевны, действующего на основании Устава, и работниками общеобразовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Бусыгина Ж.М.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ распространяется на всех работников ГБОУ СО «Школа-интернат АОП г. Балаково».

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБОУ СО «Школа-интернат АОП г. Балаково», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами,

соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», Соглашением между администрацией Балаковского муниципального района, комитетом образования администрации Балаковского муниципального района и Балаковской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2017 – 2019 гг.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре необходимо оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 50 % и более работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранения очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.19. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.25. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;

- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- одновременно двух работников из одной семьи.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.3.6. Согласовывать все локальные акты, касающиеся оплаты труда, нормирования рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.7. Содействовать разъяснительной работе в части понимания работниками целей и задач организации.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения .

3.2. Работа школы-интерната – круглосуточная.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю

3.4. Выполнение педагогической работы учителями, воспитателями преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется

наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

3.5. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания во время длительной перемены.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- библиотекарю, работающему с фондом библиотеки – 4 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 день.

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в государственном бюджетном образовательном учреждении Саратовской области «Школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам г. Балаково» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, установлении надбавок и доплат, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом профсоюзной организацией и является Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

Введен в действие закон от 03 июля 2016 года №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам повышения

ответственности работодателей за нарушения законодательства в части касающейся оплаты труда».

В связи с этим:

-принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образовательных организаций. Работники образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета, получают заработную плату 05 и 20 каждого месяца (устанавливаются даты не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который они начислены). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

-в случае уменьшения нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

-в случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1\150 действующей в это время ключевой ставки 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2 Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников (Приложение №2).

4.3.Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 85 % от ФОТ, стимулирующая –15 %.

4.4. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.5.Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение

которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.6. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.7. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

4.8. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

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

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

4.9. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению № 2 к Положению об оплате труда, а также:

- за работу в сверхурочное время оплату производить в размере: 35 %. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее доплаты к тарифной сетке(окладу);

4.10. Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом (Приложение № 3).

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

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.11. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.12. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.15. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.16. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.17. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.18. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. Разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. Определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

5.2.8. Выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частично компенсацией (20%) их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.10. Оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 3 детей работников;

5.2.11. В новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств работодателя и других финансовых источников;

5.2.12. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи

государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.13. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.2.14. Проводить среди работников разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» от 20.04.2005г. на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

-в размере 901 рубля.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

предусматривается порядок предоставления данного отпуска педагогическим работникам. Для реализации данного Порядка необходимо внести следующие дополнения :

стороны договорились, что:

- при предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

- конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.5.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.5.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.5.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.5.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную

катеорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.5.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

5.67. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.7. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

Федеральным законом от 02.05.2015 года №122-ФЗ с 01 июля 2016 года введено понятие профессионального стандарта, в связи с чем внесены в коллективный договоры следующие дополнения:

Стороны договорились:

- создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

- провести аттестацию на соответствие занимаемой должности специалистов, принятых до 01 июля 2017 года и не соответствующих требованиям к квалификации, указанным в профессиональном стандарте.

- работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере 1\150 от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №7).

6.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине(ст. 220 ТК РФ).

6.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации

педагогических работников, СОУТ , охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.7. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.8. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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 Трудового Кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.18. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

8.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

8.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «__» _____ 20__ года.

От работодателя:
Директор

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о системе оплаты труда работников
3. Положение о стимулирующих выплатах работникам
4. Положение о компенсационных выплатах работникам
5. Список работников, которым установлена повышенная оплаты за работу с вредными условиями
6. Соглашение по охране труда
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
АДАптиРОВАННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ
г. БАЛАКОВО»**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Примерные правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждениях на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника образовательного учреждения.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать», «Требования к квалификации», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. № 761н.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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 (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»);
- документ об отсутствии судимости.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и тд.).

4.1.3. 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.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения.

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 (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.6. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому 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 (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. 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.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями.

5.1.2. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», п.5 ст.55), ст.333 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом. Продолжительность урока составляет: 1 класс – используется «ступенчатый режим» обучения: в 1 полугодии (сентябре -октябре по 3 урока по 35 минут, ноябре- декабре по 35 минут по 4 урока и во 2 полугодии 4 урока в день по 40 минут) , 2 – 9 классы – 40 минут.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6.Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника(ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Работники непрерывно действующих учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.7. 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. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4.1. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часов.

5.4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.5. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий

работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. 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 руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. 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 профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение(ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО АДАптиРОВАННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ
г.БАЛАКОВО»**

Принято
На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № ____
«____» _____ 20__ г.

Согласовано
председатель профкома
_____ Бусыгина Ж.М.
Протокол № ____
«____» _____ 20__ г.

Утверждаю
директор школы-интерната
_____ О.В. Седова
Приказ № ____
«____» _____ 20__ г.

**Положение
о системе оплаты труда работникам**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников школы – интерната (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от

28.11.2013г. № 215 – ЗСО «Об образовании в Саратовской области», постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области".

1.2. Система оплаты труда в школе-интернате устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.3. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников школы-интерната, включая: размеры должностных окладов руководителей, специалистов, педагогического и рабочего персонала.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады директора, заместителя директора устанавливаются согласно Закона «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Саратовской области»

2.2. При определении должностных окладов руководящих работников у руководителя, заместителя руководителя, специалистов (Главный бухгалтер и др.) учитывается:

- группа оплаты труда, к которой отнесено учреждение образования;
- квалификационная категория присвоенная по результатам аттестации (за исключением главных специалистов).

Оплату труда руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц вновь назначаемых на эти должности, не имеющих квалификационные категории по должности руководителя (заместителя руководителя) при условии прохождения аттестации в течение первого года работы руководителя (заместителя руководителя).

Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образовательных организаций. Работники образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета, получают заработную плату 05 и 20 каждого месяца (устанавливаются даты не позднее 15 календарных дней со дня

окончания периода, за который они начислены). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

-в случае уменьшения нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

-в случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1\150 действующей в это время ключевой ставки 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.3. Аттестация педагогических и руководящих работников учреждений образования осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации.

2.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов 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).

2.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.7. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждения.

2.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

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

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

- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные

оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении образования помимо основной работы), тарификационные списки.

2.10. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

2.11. Размеры доплат и надбавок работникам учреждениям определяются на основании положения утвержденного руководителем учреждения и согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размеры доплат и надбавок руководителю учреждения определяются на основании положения утвержденного учредителя и согласованного с областной профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя, работникам учреждения – на основании приказа руководителя в пределах средств направляемых на оплату труда.

2.12. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение их профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего распорядка учреждения

2.13. Группа оплаты труда руководителя исходит из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждения: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

2.14. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.15. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов педагогической работы в неделю:

- учителям I-IV классов учреждения;
- учителям V-IX классов учреждения;
- социальным педагогам;

- педагогам дополнительного образования.

за 20 часов педагогической работы в неделю:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам;

за 25 часов педагогической работы в неделю:

- воспитателям учреждения.

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам;
- младшие воспитатели.

2.16. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 2.14., составляет 40 часов в неделю.

2.17. Должностные оклады учителей (преподавателей), перечисленных в пункте 2.14., устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перемен, предусмотренных между уроками.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перемен между ними предусматривается уставом, локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными

характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

2.18. Объем учебной нагрузки учителей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим учреждением. Педагогическая работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

2.19. При обучении детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считается.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.20. Верхний предел объема учебной нагрузки, который может быть определен учителям и другим педагогическим работникам в учреждении не установлен.

2.21. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.22. Условия оплаты труда включают размер оклада (должностного оклада работника) выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.23. В случаях, если устанавливаемая работникам в соответствии с настоящим положением должностные оклады (тарифные вставки) с учетом

повышения надбавок и доплат оказывается ниже суммы с учетом действующих по состоянию на 1.10.2013 года, должностных окладов тарифных ставок с учетом повышения, надбавок и доплат предусмотренных нормативными правовыми актами Саратовской области этим работникам за время их работы в той же должности в данном учреждении выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Данный раздел определяет порядок установления доплат компенсационного характера с целью социальной защищенности работников:

- при выполнении дополнительного объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника,
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда,
- за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенных трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни)).

3.2. Школой-интернатом предусматриваются средства фонда оплаты труда на установление доплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенных трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни);

3.3. Размеры доплат за выполнение работ компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества

выполняемых работ. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения работ компенсационного характера;

3.4. Выплата компенсационных доплат осуществляется по приказу директора школы-интерната.

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

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

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

3.8 Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.9 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

3.10. Перечень выплат компенсационного характера в размере:

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с вредными условиями труда на основании аттестации рабочих мест:	
- водителю	2 %
- шеф-повару	2 %
- повару	2 %
- подсобному рабочему на кухне	2%
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35 %
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

3.11 Перечень компенсационных выплат, связанных с образовательным процессом.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. Сотрудникам за работу в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Саратовской области «Школа-интернат по адаптированным образовательным программам г. Балаково»	20 %
2. Учителям за проверку письменных работ при наполняемости классов до 12 человек:	
• 1-4 классы	10 %
• по русскому языку	15 %
• по математике	10 %
• по биологии	5%
• по географии	5%
• по истории	5%

3.12 Перечень компенсационных выплат, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
Учителям:	
• за заведование кабинетами	10 %
• за заведование учебными мастерскими, теплицей	20 %

• за классное руководство	
• 1-4 классы	15 %
• 5-9 классов	20 %
Библиотекаря за работу с библиотечным фондом (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20 %

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области» работникам Учреждения осуществляется следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет(стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты устанавливаемые на постоянной основе

- ежемесячная надбавка заместителям руководителя, специалистам, рабочим за напряженность, интенсивность, ответственность и увеличенные объемы работы. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Устанавливается приказом по Учреждению;
- надбавки к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученой степени устанавливается в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании»;
- надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы на период трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

4.2.2. Выплаты устанавливаемые на определенный срок:

Надбавка за квалификационную категорию(процентов от должностного оклада(ставки заработной платы):

Учителям, педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию 34,8 процента,
за первую квалификационную категорию 28,2 процента.

4.2.3. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

Учителям, педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет -21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,
от 5 до 10 лет – 9,7 процента,
от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

- надбавка за участие в реализации национальных проектов федеральных и областных целевых программах;

- надбавка за качество устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

- надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплат устанавливается приказом по учреждению как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены;

- премии за качество, которые устанавливаются работникам приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой работы.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3.1. Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнения особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут устанавливаться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

4.3.2. Премияльные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению по согласованию с представительными органами работников Учреждения.

При перечислении премияльной выплаты коллективу работников каждый работник представляется индивидуально.

4.3.3. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективном договоре Учреждения.

4.4. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

Структура оценки состоит из нескольких блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

4.5. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, формируемый за счет бюджетных средств устанавливается в размере не менее 15 % от объема средств, направляемых на оклады (должностные оклады) работников Учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно.

4.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется экспертной комиссией по предложению руководителя Учреждения.

V. Порядок тарификации педагогических работников

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно не зависимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.2. Тарификация педагогических работников утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.2. Штатное расписание учреждения предусматривает все должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

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

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО АДАПТИРОВАННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ
г. БАЛАКОВО»**

Принято

На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № ____
«__» _____ 20__ г.

Согласовано

председатель профкома
_____ Бусыгина Ж.М.
Протокол № ____
«__» _____ 20__ г.

Утверждаю

директор школы-интерната
_____ О.В. Седова
Приказ № ____
«__» _____ 20__ г.

**Положение
о стимулирующих выплатах работникам**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение об оплате труда работников школы – интерната (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28.11.2013г. № 215 – ЗСО «Об образовании в Саратовской области», постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области", постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. № 254 - П«О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области».
- 1.2 Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части оплаты труда заместителей руководителя, учителей, воспитателей, специалистов, рабочего персонала в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Саратовской области «Школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам г. Балаково» (далее Учреждение) и направлено на стимулирование к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, творчество и инициативу, а также поощрение за выполненную работу.
- 1.3 Положение определяет виды доплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ премиальные выплаты по итогам работы.
- 1.4 Положение определяет основные критерии и показатели для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности, качества и результативности труда педагогических работников и иных работников Учреждения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общее максимальное сумма баллов 100.
- 1.5 В соответствии деятельности педагогических, руководящих и других работников Учреждения к установлению стимулирующих выплат определяется экспертной комиссией по определению соответствия деятельности педагогических, руководящих и других работников к критериям к установлению надбавок.
- 1.6 Педагогическим, руководящим и другим работникам Учреждения, деятельность которых по решению экспертной комиссии отвечает нескольким критериям к установлению стимулирующих выплат, по каждому критерию устанавливается соответствующая выплата, при этом общий размер выплат, устанавливаемых работнику в соответствии с настоящим Положением не должен превышать трех окладов.
- 1.7 Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.
- 1.8 Дополнения и изменения критериев и показателей относится к компетенции Учреждения.

- 1.9 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.10 Стимулирующие выплаты, установленные педагогическим, руководящим и другим работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением выплачиваются с 01.01. 2014 года. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам производится по результатам отчетных периодов.
- 1.11 Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 2.1. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда педагогических, руководящих и других работников являются:
- качество обучения,
 - здоровье обучающихся, воспитанников,
 - воспитание обучающихся.
- 2.2 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, формируемый за счет бюджетных средств устанавливается в размере не менее 15 % от объема средств, направляемых на оклады (должностные оклады) работников Учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Учреждением самостоятельно.
- 2.3 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется экспертной комиссией по предложению руководителя Учреждения.
- 2.4 Положение предусматривает выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, которые включают в себя:
- 2.4.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:
- ежемесячная надбавка заместителям руководителя, специалистам, рабочим за напряженность, интенсивность, ответственность и увеличенные объемы работы. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Устанавливается приказом по Учреждению.
- 2.4.2 Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:
- надбавка за участие в реализации национальных проектов федеральных и областных целевых программах;
 - надбавка за качество устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
 - надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
 - надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.
- Размер выплат устанавливается приказом по Учреждению как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

2.5 Положение определяет выплаты за качество выполняемых работ, которые включают в себя:

2.5.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавки к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученой степени устанавливается в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».
- надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы на период трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

2.5.2 Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- премии за качество, которые устанавливаются работникам приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой работы.

2.6 Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.6.1 Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнения особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут устанавливаться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

2.6.2 Премияльные выплаты устанавливаются приказом по Учреждению по согласованию с представительными органами работников Учреждения.

При перечислении премияльной выплаты коллективу работников каждый работник представляется индивидуально.

2.6.3 Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективном договоре Учреждения.

- 2.7 Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.
Структура оценки состоит из нескольких блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.
- 2.8 Педагогические работники Учреждения самостоятельно, 1 раз в полгода в определенный отчетный период заполняют портфолио результатов своей деятельности (форма портфолио прилагается) и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.
- 2.9 Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования предусмотрены локальным актом Учреждения, представляются на рассмотрение экспертному совету 20 числа месяца, предыдущего отчетному периоду.
- 2.10 Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется председателями методических объединений, заместителями директора, руководителем Учреждения.
- 2.11 Стимулирование осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.
Итоговый балл к каждому педагогическому работнику формируется как суммарный балл по всем критериям.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

- 5.1 Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчетов баллов за отчетный период по каждому работнику.
- 5.2 Расчет стимулирующих выплат производится по следующей схеме:
- для учителей и воспитателей :
размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей и воспитателей запланированный на месяц делится на максимальную сумму баллов всех учителей и воспитателей.. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

Формула расчета:

$$Ст : (Кр \times Мб) = Цб$$

Ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда

Кр - количество работников по группе учителей, воспитателей, специалистов

Мб - максимальное количество баллов

Цб - цена одного бала

- 5.4 Размер стимулирующей выплаты определяется:
стоимость одного бала в рублях умножается на число полученных баллов педагогов.

5.5 Расчет стимулирующих выплат производится ежемесячно.

5.6 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заместителей руководителя, учителей, воспитателей, специалистов, рабочего персонала, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**Критерии и показатели
оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений,
осуществляющих обучение по адаптированным образовательным программам,
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования
Саратовской области**

N	Критерии	Показатели					
1.	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный процент по критерию 30					выставляется максимально возможный процент
		1) Качество знаний учащихся (в среднем по образовательному учреждению) в сравнении с предыдущим периодом					
		0	+1 %	+2 %	+3 %	+4 % и более	
		0	5	10	25	30	
		Подтверждающий документ: диаграммы, подтверждающая справка					
		2) Жизнеустройство выпускников:					
		а) находящихся под опекой родителей					
		менее 50%		не менее 50%		Жизнеустройство 100%	
		5	20		30		
		Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем учреждения					
		б) находящихся под опекой государства					
		менее 90%		не менее 90%		Жизнеустройство 100%	
		5	20		30		
3) состав контингента воспитанников (для учреждений, не имеющих статуса сиротских)							

		от 30 до 50%	свыше 50%	максимально возможный процент	
		15	30		
Итого по критерию 1:					
2.	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный процент по критерию 30			
		1) Наличие вакансий			выставляется максимальный процент
		До 5% от штатной численности	До 2% от штатной численности	Нет вакансий	
		10	20	30	
		Подтверждающие документы: форма № 3-5			
		2) Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)			выставляется максимально возможный процент
		менее 60 %	Менее 80 %	100%	
		10	20	30	
		Подтверждающие документы: ксерокопии удостоверений, подтверждающих прохождение курсовой переподготовки			
		3) Наличие зафиксированных несчастных случаев с учащимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период			выставляется максимально возможный процент
		да	нет		
		0	30		
4) Обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса наличием в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов			выставляется сумма процентов		
педагог-психолог, логопед		социальный педагог			
15		15			
5) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации			выставляется		

		10 - 39 %	40 - 59 %	60 - 80 %	более 80 %	максимально возможный процент	
		5	10	20	30		
		Подтверждающие документы: утвержденная программа социальной адаптации, приказ на начало учебного года с указанием задействованных воспитанников					
Итого по критерию 2:							
3.	Формирование системы воспитательной работы	Максимальный процент по критерию 15					
		1) Динамика количества учащихся, состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних					выставляется максимально возможный процент
		снижение		сохранение		увеличение	
		15		5		0	
		Подтверждающий документ: справка от КДН или справка со статистическими данными, заверенная руководителем учреждения					
		2) Количество направлений, по которым организовано дополнительное образование					выставляется максимально возможный процент
		0		1 - 2		3 - 5	
		0		5		10	
		Подтверждающий документ: приказы по учреждению,					
		3) Отсутствие фактов самовольных уходов, административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) за отчетный период					выставляется максимально возможный процент
	наличие			отсутствие			
	0			15			
	Подтверждающий документ: справка, заверенная соответствующими исполнительными органами						
Итого по критерию 3:							
4.	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный процент по критерию 25					
		1) Отсутствие конфликтных ситуаций во взаимодействии с общественностью (родителями, опекунами, попечителями)					выставляется максимально возможный процент
	да			нет			

	0	25	
	Подтверждающий документ: справка руководителя учреждения, заверенная куратором учреждения		
	2) Наличие конфликтных ситуаций, неразрешенных в учреждении и уровень решения конфликтных ситуаций		
	да	нет	
			выставляется максимально возможный процент
	0	25	
	Подтверждающий документ: справка руководителя учреждения, заверенная куратором учреждения		
	3) привлечение спонсорских средств на внебюджетный счет учреждения, получение имущества в рублёвом эквиваленте		
	Привлечено до 50,0 тыс.руб.	Привлечено до 100,0 тыс.руб.	Привлечено свыше 100,0 тыс.руб.
	5	10	25
	Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем учреждения и главным бухгалтером		
	Итого по критерию 4:		
	Итого (для вычисления итогового процента данные по критериям 1 - 4 суммируются):		

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности
учителя .**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Само-оценка
Критерий 1. Владение современными образовательными технологиями и методиками				
1.1. Использование ИКТ в образовательном процессе	Наличие системы использования (и/ или разработки) цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), применения дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной деятельности	Справки: <ul style="list-style-type: none"> • о применении ЦОР с аннотациями ресурсов; • об использовании ДОТ в деятельности учителя и т.п.; Ссылки: <ul style="list-style-type: none"> • на электронный ресурс, размещенный в сети Интернет; • на дистанционный курс; • на сайты ОУ и т.п.; Скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения урока с использованием ДОТ, сайта, блога и т.п.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	
1.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	

<i>детей, реализация школьной программы «Здоровый ребёнок»</i>	процесса	здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, а также диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов		
1.3. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: • слабоуспевающие ученики; • ученики, имеющие сложную структуру дефекта, тяжёлую степень выраженности дефекта, и др. патологии со стороны ЦНС.	Информационная справка с указанием объёма реализации данного вида деятельности. Реализация индивидуальных маршрутов обучения и воспитания с детьми, имеющими сложную структуру дефекта.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	
Сумма баллов по критерию 1				

Критерий 2. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик.				
2.1. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических	Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных	Муниципальны й 1 – победа Региональный 1-участие	

конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня для коррекционного обучения)	конференциях различного уровня	документов	2 - победа	
			Федеральный 2 – участие 3 - победа	
2.2. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности в рамках преподаваемого предмета	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	
	Организация и проведение предметной недели	Аналитическая справка с указанием уровня эффективности проведения индивидуального мероприятия в рамках предметной недели	1-3 (в соответствии со шкалой эффективности проведения урока)	

	Организация деятельности обучающихся в мероприятиях художественно-эстетической, трудовой, военно-патриотической, экологической направленности различного уровня	Аналитическая справка; краткое описание мероприятия, копии грамот, дипломов, сертификатов	Отсутствие - 0 Уровень ОУ - 1 балл за каждое качественно проведенное мероприятие Муниципальный - 2 Региональный - 3	
Сумма баллов по критерию 2				

Критерий 3. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания				
3.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога. Реализация плана самообразовательной работы за отчетный период.	0 - отсутствие 1 - частичное соответствие 2 - полное соответствие требованиям к реализации самообразовательной работы 3 - курсовая подготовка	
3.2. Участие в научно-	Презентация деятельности	Аналитическая справка,	Школьный - 1	

практической деятельности	учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 2	
			Региональный - 3	
3.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, педагогических советах; публикации на сайте школы, обобщение опыта работы	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций, размещённых на сайте школы; электронные ссылки и т.д.	Выступление на педагогическом совете с докладом - 1	
			Обобщение опыта работы - 2	
			Проведение открытого урока - (1-3 в соответствии со шкалой эффективности проведения урока)	
3.4. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, творческих групп; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Руководство творческой группой - 1	
			Работа в экспертной группе - 2	
			Руководство методическим объединением - 2	

Критерий 4. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя				
4.1. Количество общешкольных мероприятий, подготовленных обучающимися данного класса с помощью классного руководителя	Перечень общешкольных мероприятий различной направленности, подготовленных с обучающимися классным руководителем	Информационная справка с указанием мероприятий и обоснованием их методической ценности. Выписка из приказа, копии грамот, дипломов, др. документов	– 1 балл за каждое качественно проведённое мероприятие	
4.2. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учёте		Аналитическая справка с указанием профилактических мероприятий с обучающимся		
4.3. Количество родителей, участвующих в общешкольных мероприятиях	Доля родителей, участвующих в различных общешкольных мероприятиях	Аналитическая справка; таблица с указанием фамилий родителей обучающихся, мероприятий, в которых они участвовали	0 - отсутствие 1 – частичное участие 2 – участие 2 и более родителей	

<p>4.4. Динамика количества обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН (в сравнении с предыдущим годом), совершивших правонарушение (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) в период обучения в данном классе</p>				
<p>Сумма баллов по критерию 4</p>				

<p>Критерий 5. Разное.</p>				
<p>5.1. Работа с документацией</p>	<p>Качество оформления и ведения документации. Своевременность предоставления документации на проверку.</p>		<p>Несвоевременность (- 2) Качественно и своевременно +2</p>	
<p>5.2. Работа на имидж школы.</p>	<p>Внеурочная деятельность педагога, направленная на поддержание имиджа образовательного учреждения.</p>	<p>Информационная справка с указанием деятельности педагога в данном направлении.</p>	<p>Определяется значимостью деятельности педагога (максимум 2 балла)</p>	
<p>Сумма баллов по критерию 5</p>				

Сумма баллов по критериям 1- 5

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
воспитателя коррекционного образовательного учреждения (любого вида)**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов, дистанционных технологий для проведения воспитательной деятельности	Аналитическая справка; ссылки на ресурсы, размещенные в сети Интернет; скрин-шоты оболочки (платформы) для проведения занятий с использованием ДОТ; ссылка на веб-страницу или личный сайт воспитателя, скрин-шот страницы (сайта) и т.п.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, реализация школьной программы «Здоровый ребенок»</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации воспитательного процесса	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых воспитателем, а также методов диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	

		документов			
1.3. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников	Дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • слабоуспевающие ученики; • ученики, имеющие сложную структуру дефекта, тяжелую степень выраженности дефекта и др. патологий со стороны ЦНС 	Информационная справка с указанием объема реализации данного вида деятельности. Реализация индивидуальных маршрутов воспитания с детьми, имеющими сложную структуру дефекта.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					

Критерий II. Эффективность применения современных коррекционно-развивающих технологий и методик

2.1. Наличие в группе организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определённым направлениям	Официально зафиксированные данные по функционирующими органам самоуправления	план работы, справка об участии в мероприятиях различного уровня.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников в конкурсах, программах, акциях разного уровня	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, программах, акциях различного уровня	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	школьный - 1 муниципальный- 2 региональный - 3	Выставляется соответствующий балл	

2.3. Организация воспитателем внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности воспитанников в социально- значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация деятельности воспитанников на мероприятиях художественно-эстетической, трудовой, военно-патриотической, экологической направленности	Аналитическая справка; краткое описание мероприятия, копии грамот, дипломов, сертификатов	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация и проведение предметной недели	Аналитическая справка с указанием уровня эффективности проведения индивидуального мероприятия в рамках предметной недели	1 – частичное участие 2 – проведенное мероприятие 3 – качественно проведенное мероприятие	в соответствии со шкалой эффективности проведения мероприятия	
Сумма баллов по критерию 2					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ

3.1. . Количество общешкольных мероприятий, подготовленных с помощью воспитателя	Перечень общешкольных мероприятий различной направленности, подготовленных детьми	Информационная справка с указанием мероприятий и обоснованием их методической ценности. Выписка из приказа, копии грамот, дипломов, др. документов	– 1 балл за каждое качественно проведенное мероприятие	Выставляется соответствующий балл	
3.2. Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутри школьном учёте	список воспитанников, состоящих на профилактическом учете в школе	Аналитическая справка с указанием профилактических мероприятий с обучающимся	снижение – 3 балла сохранение -2 отсутствие динамики - 0	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Динамика количества обучающихся, состоящих на учёте в ПДН, КДН (в сравнении с предыдущим годом), совершивших правонарушение (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) в период обучения в данной группе	список воспитанников, состоящих на профилактических учетах в КДН, ПДН и в школе	Аналитическая справка с указанием профилактических мероприятий с обучающимся	снижение – 3 балла сохранение -2 отсутствие динамики - 0	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания

4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации	1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
--	--	--	---	-----------------------------------	--

	аттестации)	на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	требованиям к реализации самообразовательной работы 3 – курсовая подготовка		
4.2. Участие в научно-практической деятельности	Презентация деятельности воспитателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Школьный – 1 муниципальный - 2 региональный -3	Выставляется соответствующий балл	
4.3. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, педагогических советах; публикации на сайте школы, обобщение опыта работы	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций, размещённых на сайте школы; электронные ссылки и т.д.	Выступление на педагогическом совете с докладом - 1 публикации – 2 балла обобщение опыта работы – 3 балла	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, творческих групп; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Руководство творческой группой -1 Работа в экспертной группе - 2 Руководство методическим объединением - 2	Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 4

Критерий 5. Разное.

5.1. Работа с документацией	Качество оформления и ведения документации. Своевременность предоставления документации на проверку.	Информационная справка, подтвержденная заместителем директора по воспитательной работе	Несвоевременность (- 2) Качественно и своевременно +2	Выставляется соответствующий балл	
5.2. Работа на имидж школы.	Внеурочная деятельность педагога, направленная на поддержание имиджа образовательного учреждения.	Информационная справка с указанием деятельности педагога в данном направлении.	Определяется значимостью деятельности педагога (максимум 2балла)	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 5					
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 42					Сумма баллов по критериям 1 - 5

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности педагога-психолога общеобразовательного учреждения**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в процентах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</i>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии; копии приказов, дипломов, сертификатов	2% - владеет 1 методикой; 3% - владеет 2-5 методиками; 4% – владеет 5-ю и более методиками	2/3/4 Выставляется соответствующий процент	
	Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности в 1, 5 и 9 классах	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ урока, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	

	<p>Проведение мониторинговых исследований</p>	<p>Приложение отчетов по следующим видам мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • информационный (технический сбор данных по заказу управленческих структур); • базовый (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики); • проблемный (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий) 	<p>0 –отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие</p>	<p>0/2/4 Выставляется соответствующий процент</p>	
	<p>Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)</p>	<p>Аналитический отчет о работе с коллективом ОУ; программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований; планы постоянно действующих психологических семинаров; программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов</p>	<p>0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие</p>	<p>0/2/4 Выставляется соответствующий процент</p>	

1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Аналитическая справка, внешние рецензии от профессионального сообщества и т.п.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие (1 - 2 разработки) 4% – полное соответствие (3 более разработок)	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в on-line – конференциях, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики; ведение странички сайта; проведение консультаций в дистанционном режиме	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет, веб-страницу ОУ, личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
	Проведение психолого-медико-педагогических консилиумов	Приказы о проведении МПК, решение МПК: • по проблеме ребенка • по проблеме группы детей • по проблеме класса	0 – отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных	Работа с обучающимися, имеющими особые образовательные	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий	

<i>особенностей учащихся</i>	потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения		4% – полное соответствие	процент	
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> • одаренные дети; • слабоуспевающие ученики; • дети группы риска; • учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др. 	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
Сумма процентов по критерию 1					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик

<i>2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся</i>	Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов	Аналитическая справка адаптационного периода в 1 и 5 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет)	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	Аналитическая справка предпрофильной подготовки и профильного сопровождения в 8-11 классах; таблицы динамики (за 3-5 лет);	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	

2.2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях (данные из реестра олимпиад разного уровня)	Сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам по социально-психологической тематике	Аналитическая справка; программа сопровождения.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
	Участие и победы обучающихся в конкурсных мероприятиях по социально-психологической тематике (конкурсы, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний и т.п.) <i>*учитывается уровень мероприятий без учета числа участников и победителей</i>	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный: 2% – участие 4% – победа Региональный: 2% – участие 4% – победа Федеральный: 4% – участие 6% - победа	Выставляется максимальный процент	
2.3. Организация педагогом-психологом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; справка о проведении недели психологии; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	

	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное соответствие	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
Сумма процентов по критерию 2					

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающих программ

3.1. Стабильные результаты освоения коррекционно-развивающих программ	Доля обучающихся начальных классов, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (<i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i>)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 2% - менее 50 % 4% – 51 – 100 %	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
	Доля обучающихся 5-8-х классов, охваченными групповыми коррекционно-развивающими программами (<i>тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.д.</i>)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 2% – менее 50 % 4% – 51 - 100 %	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	

3.2. Организация деятельности обучающихся вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 2%- менее 5% 3% – 6 – 10 % 4%- более 10 %	0/2/4/6 Выставляется соответствующий процент	
3.3. Организация психологом индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата педагогов	0 – отсутствует 2%- менее 25 % 3% – 26 – 49 % 4%- более 50 %	0/2/4/6 Выставляется соответствующий процент	
	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата родителей	0 – отсутствует 2%- менее 5 % 3% – 6 – 19 % 4%- более 20 %	0/2/4/6 Выставляется соответствующий процент	
	Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата учащихся	0 – отсутствует 2% - менее 3 % 3% – 4 - 9 % 4%- более 10 %	0/2/4/6 Выставляется соответствующий процент	
Сумма процентов по критерию 3					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания

4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации	0 - отсутствие 2% – частичное соответствие 4% – полное	0/2/4 Выставляется соответствующий процент	
--	--	--	--	---	--

		на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	соответствие		
4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ОУ – 1% Муниципальный – 2% Региональный – 3% Федеральный – 4%	Выставляется соответствующий процент	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ОУ – 1 Муниципальный – 2% Региональный – 3% Федеральный – 4%	Выставляется соответствующий процент	

4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ОУ – 1% Муниципальный – 2% Региональный – 3%	Выставляется соответствующий процент	
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ОУ – 1% Муниципальный – 2% Региональный – 3%	Выставляется соответствующий процент	
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	Уровень ОУ – 1% Муниципальный – 2% Региональный – 3%	Выставляется соответствующий процент	
Сумма процентов по критерию 4					
Сумма процентов по критериям 1 - 4					
Максимально возможная сумма процентов по критериям 1 – 4 равна 100					

**Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности
социального педагога**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
1.1. Использование социальным педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование (и/ или разработка) цифровых образовательных ресурсов, дистанционных образовательных технологий для проведения занятий	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей,	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся, воспитанников при организации	Аналитическая справка; справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

рекомендованных на федеральном или региональном уровне	образовательного процесса	здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых педагогом, а также диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов			
1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения, воспитания	Аналитическая справка; справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного обучения, применяемых педагогом, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с обучающимися, воспитанниками, находящимися в трудной жизненной ситуации	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация взаимодействия с родителями	Наличие системы работы, основанной на современных технологиях взаимодействия с родительской	Аналитическая справка; справка с указанием нагрузки педагога по данному виду деятельности и форм работы;	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	общественностью (семинар-тренинг, клубы для родителей, индивидуальное сопровождение семьи, находящейся в трудной жизненной ситуации)	копии приказов и т.д.			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 14					Сумма баллов по критерию 1

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений обучающихся	Динамика достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения (освоение программ, участие в тренингах; участие в социальных акциях и пр.).	Аналитическая справка; таблицы динамики достижений обучающихся в области правовой культуры, гражданского самосознания, межличностного общения (за 3-5 лет); таблицы динамики индивидуальных достижений обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации (за 2-4 года).	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Позитивная динамика количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах и внутришкольном учете	Аналитическая справка; справка руководителя ОУ; справка КДН (ИДН).	0 - увеличение 1 – сохранение 2 – снижение 3 - отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

2.3. Достижения обучающихся в конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Аналитическая справка; списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный 1 – победа Региональный 1 – участие 2 - победа Федеральный, международный 2 – участие 3 - победа	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
2.4. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности учащихся	Организация деятельности обучающихся в социально-значимых проектах	Аналитическая справка; краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д.; копии дипломов, сертификатов, приказов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций правовой, социально-нравственной и общекультурной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции, факультатива; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 11				Сумма баллов по критерию 2	

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ

3.1. Формирование профориентационной культуры обучающихся	Доля обучающихся от числа учащихся 8-11 классов, посещающих у данного социального педагога элективный курс, направленный на профессиональную ориентацию	Аналитическая справка; приказ о распределении нагрузки, программа курса профессиональной ориентации, справка-подтверждение с указанием доли учащихся, заверенная руководителем образовательного учреждения	Менее 25 % - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляется соответствующий балл	
3.2. Результативность освоения психопрофилактических и здоровьесформирующих программ	Доля обучающихся, воспитанников, охваченных программами, направленными на профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, и формирование здорового образа жизни	Аналитическая справка; перечень и краткое описание используемых программ, справка-подтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения	Менее 25 % - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляется соответствующий балл	

3.3. Результаты социализации обучающихся, воспитанников	Доля обучающихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации (от общего количества детей девиантного поведения)	Аналитическая справка; программа курса социальной адаптации; выписка из протокола педагогического совета о принятии данной программы; справка-подтверждение с указанием доли обучающихся и воспитанников, заверенная руководителем образовательного учреждения и т.п.	Менее 25% - 1 26 – 50 % - 2 51 – 79 % - 3 80 – 100 % - 4	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 12					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>*учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких частей</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный, международный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>*учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ОУ, муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	

	«Педагогическое общество России»				
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями; руководство педагогической практикой студентов	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.; направление на педагогическую практику; план педагогической практики	Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 14			Сумма баллов по критерию 4		
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1- 4 равна 51			Сумма баллов по критериям 1- 4		

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО АДАПТИРОВАННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ г. БАЛАКОВО»**

Принято
На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № ____
«__» _____ 20__ г.

Согласовано
председатель профкома
_____ Бусыгина Ж.М.
Протокол № ____
«__» _____ 20__ г.

Утверждаю
директор школы-интерната
_____ О.В. Седова
Приказ № ____
«__» _____ 20__ г.

**Положение
о компенсационных выплатах работникам**

I. Общие положения

1 Настоящее положение об оплате труда работников школы – интерната (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28.11.2013г. № 215 – ЗСО «Об образовании в Саратовской области», постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012г. 494-П "Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области", постановлением Правительства Саратовской области от 16.06.2008г. № 254 - П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области».

1.1 Положение регулирует выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, нормативными актами Саратовской области.

1.2 Положение включает перечень видов выплат компенсационного характера:

- за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом,
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей,
- за работу во вредных и (или) опасных и иных особых, условиях труда,
- за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенных трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни)).

2 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1 Данный раздел определяет порядок установления доплат компенсационного характера с целью социальной защищенности работников:

- при выполнении дополнительного объема работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника,
- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда,
- за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенных трудовым договором и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни)).

2.2 Школой-интернатом предусматриваются средства фонда оплаты труда на установление доплат компенсационного характера за выполнение дополнительных

работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенных трудовым договором.и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и праздничные дни);

2.3 Размеры доплат за выполнение работ компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников. При установлении размеров компенсационных выплат применяется дифференцированный подход в зависимости от объема, сложности и качества выполняемых работ. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения работ компенсационного характера;

2.4 Выплата компенсационных доплат осуществляется по приказу директора школы-интерната.

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

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

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

2.8 Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

2.9 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада

(оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.10 Перечень выплат компенсационного характера в размере:

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с вредными условиями труда на основании аттестации рабочих мест:	
- водителю	2%
- шеф-повару	2%
- повару	2%
- подсобному рабочему на кухне	2 %
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	35 %
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

2.11 Перечень компенсационных выплат, связанных с образовательным процессом.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. Сотрудникам за работу в ГБОУ СО «школа-интернат АОП г. Балаково»	15-20 %
2. Учителям за проверку письменных работ при наполняемости классов до 12 человек:	
• 1-4 классы	10 %
• по русскому языку	15 %
• по математике	10 %
• по биологии	5%
• по географии	5%
• по истории	5%

2.12 Перечень компенсационных выплат, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
Учителям:	
• за заведование кабинетами	10 %
• за заведование учебными мастерскими, теплицей	10-20 %
• за классное руководство	
• 1-4 классы	15 %
• 5-9 классов	20 %
Библиотекарю за работу с библиотечным фондом (в зависимости	до 20 %

от количества экземпляров учебников)	
Председателю профсоюзного комитета	20 %

**Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными
условиями:**

Водителю	-	2%;
Повару		- 2%;
Шеф-повару	-	2%;
Подсобному рабочему на кухне	-	2%;

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
НА 2017– 2020 ГОД**

Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида г. Балаково

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда		20	40	октябрь	директор	18	18		
2.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения				Август	Директор, зам. по хоз. части				
3.	Приобретение и установка сантехнических приборов	шт.	1	10	ноябрь	директор	5	5	3	3
4.	Приобретение спецодежды	шт.	5	3	январь	директор	5	5		

5.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	30	2	Февраль	Зам. по хоз. части	6	6		
----	---	-----	----	---	---------	-----------------------	---	---	--	--

Директор школы-интерната

_____/_____
 “ ” _____ 20__ г.

Председатель профсоюзного комитета

_____/_____
 “ ” _____ 20__ г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Младший обслуживающий персонал	Костюм хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	4 4 пара 4 пары
2	Учитель трудового обучения	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	2 1 10 пары До износа
3	Медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
4	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании
работников
образовательного учреждения « ____ » _____ 20__ года.

Прошито _____ листов, скреплено печатью.

От работодателя:
Директор
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Саратовской области «Школа-интернат для
обучающихся по адаптированным
образовательным
программам г. Балаково
Седова О.В. _____
М.П.

« ____ » _____ 20__ г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Саратовской области «Школа-интернат для
обучающихся по адаптированным
образовательным
программам г. Балаково
Бусыгина Ж.М _____
М.П.

« ____ » _____ 20__ г.