

Принят на общем собрании
членов трудового коллектива
ГКОУ РО
школы VII вида №7 г.Азова
Протокол № 35 от 29.03. 2013г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного казенного образовательного учреждения Ростовской области
специального (коррекционного) образовательного учреждения для
обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
специальной (коррекционной) общеобразовательной
школы VII вида № 7 г.Азова**

на 2013-2015 гг.

2013г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен 29.03.2013 г.

Государственное казенное образовательное учреждение Ростовской области специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VII вида № 7 г.Азова

1. **Попова Инна Петровна**
Фамилия, имя, отчество (полностью) работодателя.

Колесникова Наталья Ивановна
Представитель органа первичной профсоюзной организации
2. 346780, Россия, Ростовская область, город Азов, улица Васильева, 92, 346780, Россия, Ростовская область, город Азов, переулок Красноармейский, 63.
(почтовый индекс, адрес организации)
3. основное общее образование
(отрасль народного образования)
5. учреждение
(организационно-правовая форма организации)
5. образовательные услуги
(основные виды деятельности)

Коллективный договор подписали:

от работодателя:

директор ГКОУ РО
школы VII вида №7 г.Азова

_____ **Попова И.П.**

От работников:

Председатель профсоюзного комитета _____ **Колесникова Н.И.**

Зарегистрирован в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации
№ _____ от _____ **2013** года

(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

СОДЕРЖАНИЕ:		№ Стр.
I.	Общие положения	4
II.	Трудовой договор	5
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
V.	Рабочее время и время отдыха	11
VI.	Оплата и нормирование труда	13
VII.	Гарантии и компенсации	15
VIII.	Охрана труда и здоровья	15
IX.	Гарантии профсоюзной деятельности	17
X.	Обязательства профкома	19
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора	20
	Приложения	
1.	Правила внутреннего трудового распорядка	22
2.	Положение об оплате труда работников	32
3.	Положение по охране труда;	62
4.	Соглашение по охране труда.	72
5.	Продолжительность оплачиваемых отпусков.	74
6.	Положение о материальной помощи.	75
7.	Перечень регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ.	78
8.	Положение о стимулирующих и премиальных выплатах.	79
9.	Порядок проведения медицинских обследований.	95
10.	Перечень должностей и профессий подлежащих обязательным и периодическим медосмотрам	97

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работником и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном образовательном учреждении Ростовской области специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной(коррекционной) общеобразовательной школой VII вида 7 г. Азова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) Колесниковой Натальи Ивановны;

работодатель в лице его представителя – директора Поповой Инны Петровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) с 29 марта 2013г. На три года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены **Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»**

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

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

за 20 часов педагогической работы в неделю :

- учителям I– IX классов, педагогам дополнительного образования учителям-логопедам;

за 25 часов педагогической работы в неделю

-воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым.

Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусмотрена Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова, с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

2.8. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

2.10. При установлении педагогическим работникам, для которых ГКОУ РО школа VII вида №7 г.Азова 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).

2.11. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Нормативный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательном учреждении его руководителем – 9 часов в неделю, предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, а так же педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении и иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерством общего и профессионального образования Ростовской области;

2.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.14. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программа, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем пед.нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педнагрузки педагогического работника больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Педагогическая нагрузка воспитателям, находящимся в трудовом отпуске по уходу за ребенком до исполнения ими возраста трех лет устанавливается на общих основаниях на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.16. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по воспитательным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

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

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

2.17. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности)

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

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

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений от фонда оплаты труда.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу успешным с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (Приложение №2).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), графиком работы, утверждаемый работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. 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 за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (Приложение № 5)

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.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно проводиться на каждой перемене на всех этажах.

Работникам ГКОУ РО школы VII вида № 7 г. Азова предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ (ст. 118, ч. 3 ст. 350 ТК РФ) предусматривает необходимость предоставления медицинским работникам ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью - 12 рабочих дней..

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова».

6.2. Заработная плата работников ГКОУ РО школы VII вида 7 г. Азова (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

Размер тарифной ставки 1 разряда, являющийся основой для расчета часовых и дневных тарифных ставок (окладов), устанавливается в размере 3535 рублей с 01.10.2012 года.

6.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, каникулярное время и периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова рабочим временем.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение №2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы (должностных окладов) ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда (Приложение №2), локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Размеры выплат компенсационного характера, определяются руководителем ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова по согласованию с профсоюзным органом, представляющим интересы работников, в зависимости от степени и продолжительности их занятости на тех или иных работах и устанавливаются в ГКОУ РО школе VII вида №7 г.Азова в пределах выделенных средств.

6.7. В ГКОУ РО школе VII вида №7 г.Азова установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

6.9. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается за время фактической занятости сотрудников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова в таких условиях, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.11. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.14. Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты.

6.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.

6.17. Работодатель обязуется:

6.17.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. в соответствии со ст. 234 ТК РФ).

6.17.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

6.17.3 Из фонда оплаты труда работникам **ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова** может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При наличии денежных средств выплачивает педагогическим и руководящим работникам связанный с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 4)

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест согласно графику, но не реже 1 раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.5. Обеспечивать работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова (уборщиков служебных помещений, медицинских работников) моющими и обеззараживающими средствами по мере необходимости, ежемесячно в течении года.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

Выделить на проведение мероприятий по охране труда в соответствии с «Соглашением по охране труда» (Приложение №4) в 2013 году финансовые средства в сумме 1634,1 тыс.рублей.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. 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.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение №10).

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

8.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.25. для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей ЭВМ, на протяжении рабочей смены должны устанавливаться регламентированные перерывы, согласно СанПиН 2.2.2.542-96 "Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы" (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 14 июля 1996 г. N 14).

Время регламентированных перерывов в течение рабочей смены установлены следующим образом: в зависимости от ее продолжительности, вида и категории трудовой деятельности (Приложение 7).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также другим основания

расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом. (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения может производить единовременные выплаты председателю профкома в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также по другим основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает 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);
- 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 др.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.Профком обязуется;

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

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

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

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

10.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случае необходимости.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

10.18. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились что:

11.1. Работодатель и профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (один раз в год).

11.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

XII. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В

случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ). Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

ПРОТОКОЛ № 35 от 29.03.2013г.

Общего собрания членов трудового коллектива государственного казенного образовательного учреждения Ростовской области специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы VII вида № 7 г.Азова

г. Азов

Присутствовали работников: 84 человека.

Повестка дня:

1. В соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании»; Трудовым Кодексом Российской Федерации; Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова, Положением о системе оплаты труда работников государственного казенного образовательного учреждения Ростовской области специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы VII вида №7 г. Азова, коллектив ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова рассмотрел вопрос о принятия коллективного договора на 2013-2016 гг.

По вопросу принятия коллективного договора слушали:

- директора ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова Попову И.П.
- председателя профкома Колесникову Н.И.
- главного бухгалтера Шалееву О.В.

Ознакомившись с содержанием коллективного договора, директор обратила внимание на то, что коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения в ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова. Коллективный договор заключается на 3 года.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова.

Постановили:

Принять коллективный договор ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова с приложениями.

Голосовали:

«за» - единогласно

Договор подписали « 29.03.2013г. »

Работодатель
Директор ГКОУ РО школы
VII вида №7 г.Азова
_____ И.П.Попова

Профсоюзная организация
Председатель
_____ Н.И.Колесникова

Приложение №1
к коллективному договору

РАССМОТРЕНО:
на общем собрании трудового коллектива

ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова
протокол № 32 от «20» сентября 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы
VII вида №7г.Азова
_____ И.П. Попова
«20 »сентября 2012г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ – добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно Трудового кодекса РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организации нормальной работы педагогического коллектива ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом РФ и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые и когда работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнослужующих и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или специальности – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства.

Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается. Федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может быть предусмотрена обязательность предъявления дополнительных документов, например:

- направление на работу, выданное службой занятости или управлением социальной защиты населения, - при приеме на работу инвалидов в счет квоты;
- медицинская трудовая рекомендация – при приеме на работу инвалидов;
- справка из образовательного учреждения с указанием расписания занятий обучающегося, письменное согласие родителей (законных представителей) – при приеме на работу подростка в возрасте от 14 до 15 лет.

Вместе с тем администрация не вправе требовать от работника предъявления документов, не предусмотренных законодательством (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется заключением трудового договора между работником и ГКОУ РО школой VII вида №7г.Азова в письменной форме. Условия трудового договора не могут противоречить условиям, гарантированным Трудовым кодексом РФ и ФЗ «Об образовании». Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также работника, переведенного на другую работу, администрация ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими правилами – проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из автобиографии, личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации,

профессиональной подготовке, копий приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

2.7. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т.ч. частичным.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.8. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.9. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК РФ); прогул или отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК РФ); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторное в течение года грубое нарушение устава ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова (п. 1 ст. 336 ТК РФ); и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ) производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

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

2.11. В день увольнения (последний день работы) администрация ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями.

3.2. Работник ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых установленной продолжительности;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении школы в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова ;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3.Работник обязан:

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова , Правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова;
- содержать свое учебное оборудование, спорт. инвентарь и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников учебно-тренировочного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся ;

- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения на работе, в быту и общественных местах;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Преподаватели несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время учебно-образовательного процесса принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися (спортсменами) и другими работниками ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова ; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова .

3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) преподавателей, вспомогательного и обслуживающего персонала ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. Основные права обязанности администрации.

4.1. Администрация ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова, соблюдения настоящих Правил, иных локальных правовых актов ;
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова в порядке, установленном Уставом .

4.2. Администрация ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова обязана:

- соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- контролировать соблюдение работниками ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова обязанностей возложенных на них Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;
- своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;
- организовать нормальные условия труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

- обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс;
- обеспечивать систематическое повышение работниками ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова необходимым оборудованием, учебными пособиями, спортивным и хозяйственным инвентарем;
- создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников
- контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова, сотрудников и учащихся ;
- создавать трудовому коллективу деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Создавать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.

4.4. Организовать учет явки на работу и ухода с работы работников ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

4.5. Выдавать заработную плату в установленные сроки (20 число месяца – заработная плата за 1-ю половину месяца, 5 число месяца – заработная плата за 2-ю половину месяца).

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

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

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

- учителям, педагогам дополнительного образования V–IX классов ;
логопедам ;

- учителям, педагогам дополнительного образования I–IV классов;
учителям-дефектологам; учителям-логопедам;

за 25 часов педагогической работы в неделю

-воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития, для умственно отсталых;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым.

Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусмотрена Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова ,с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке -10 – 15 минут и одна большая перемена – 20 минут. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий.

Учебный год начинается первого сентября, если этот день приходится на выходной день, то в этом случае учебный год начинается в первый, следующий за ним рабочий день.

Продолжительность учебного года в 1 классе–33 недели, во 2-9 классах –не менее 34 недель. Продолжительность каникул устанавливается в течение учебного года не менее 30 календарных дней, летом не менее 8 недель. Для обучающихся, воспитанников в 1-х классах в течение учебного года устанавливаются дополнительные недельные каникулы.

Режим дня регламентируется Правилами внутреннего распорядка, обеспечивает научно-обоснованное сочетание обучения, труда, лечения, отдыха и составляется с учетом круглосуточного пребывания обучающихся, воспитанников в учреждении.

Количество классов и групп в учреждении определяется в зависимости от санитарных норм и условий для осуществления образовательного, лечебного и коррекционного процессов.

Для обучающихся, воспитанников в учреждении организуются группы продленного дня (далее - ГПД), которые создаются в целях оказания всесторонней помощи семье в обучении навыкам самостоятельности в учебной деятельности, воспитании и развитии творческих способностей обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Предельная наполняемость классов, групп продлённого дня – 12 человек. Наполняемость класса для обучающихся, воспитанников с легкой умственной отсталостью – 12 человек.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными

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

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

5.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

5.6. При установлении педагогическим работникам, для которых ГКОУ РО школа VII вида №7г.Азова 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).

5.7. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

5.8. Нормативный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательном учреждении его руководителем - 9 часов в неделю, предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, а так же педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении и иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерством общего и профессионального образования Ростовской области;

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

5.10. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

Графики работы утверждаются директором ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до введения их в действие.

5.11. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу директора ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова с разрешения профкома, предоставлением другого

дня отдыха в течение ближайших двух недель или оплаты в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.12. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, собрания воспитанников – более 1 часа.

5.13. Педагогическим и другим работникам ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий без предварительного уведомления администрации ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.
- курить в помещениях ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

5.14. Администрации ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова запрещается:

- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (или лиц их заменяющих) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от занятий;
- отвлекать преподавателей в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Администрация ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.16. В помещениях ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова запрещается:

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

6. Время отдыха

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова с учетом обеспечения нормальной работы ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, с рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

7. Поощрения за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную безупречность в работе, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- доплаты и надбавки в соответствии с Положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений работникам ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

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

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение(ст.192 ТК РФ).

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

8.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п. 8 ст. 81 ТК РФ)

8.4. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст. 56.3, п. 1) основанием для увольнения педагогических работников является повторное в течение года грубое нарушение Устава Азовской школы №7.

8.5. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав; предварительно требуется объяснение в письменной форме.

Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова.

С правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в ГКОУ РО школу VII вида №7г.Азова работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

Приложение №2

к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКОУ РО школы VII

вида №7 г.Азова

И.П.Попова

« ___ » _____ 2013г.

ПРИНЯТО:

на Совете учреждения

ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова

протокол №19

« 09 » января 2013г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников государственного казенного образовательного учреждения Ростовской области специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы VII вида №7 г. Азова
(ГКОУ РО школа VII вида №7 г.Азова)**

СОДЕРЖАНИЕ:

Общие положения.

1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы.

2. Порядок установления видов и размеров выплат компенсационного характера.

3. Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления.

4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей.

5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников .

6 . Другие вопросы оплаты труда ГКОУ РО школы VII вида №7 г.

7. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в ГКОУ РО школе VII вида №7 г. Азова по единому порядку.

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников государственного образовательного учреждения Ростовской области, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования, подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – учреждение).

Разработано в соответствии с :

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 «"О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- постановлением Правительства Ростовской области РФ от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»;
- постановлением Правительства Ростовской области от 15.08 2012 г. № 753 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»;
- приказом минобразования Ростовской области «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области» от 30.04.2009 № 1164 ;
- приказом минобразования области « О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 30.04.2009 № 1164» от 13.09.2012 № 799;
- приказом минобразования области «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников областных государственных учреждений подведомственных минобразованию Ростовской области» от 15.10.2012г. № 873;
- постановлением Правительства Ростовской области от 03.10.2012 № 941 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников областных государственных учреждений, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»;

- приказом минобразования области « О внесении изменений в приказы минобразования Ростовской области от 02.08.2012 № 702 и от 15.10.2012 № 873» от 07.11.2012 № 946;

- приказом минобразования области от 05.12.2012 № 1013 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников областных государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области »;

- постановлением Правительства Ростовской области от 14.12.2012 г. № 1082 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».

- постановлением Правительства Ростовской области от 29.12.2012 г. № 1151 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением №4 постановления Правительства Ростовской области РФ от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» .

7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения.

9. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего положения.

10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего положения .

11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего положения.

12. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

12. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1.

Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель;	4301

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя;	4733
2.	3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория(медицинская сестра)	5221

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; экономист;	5470
2.	2-й квалификационный уровень	должности 1 уровня 2 категория(врачи-специалисты)	5739

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	7322

Примечания к подпункту 1.4:

1. Заведующим библиотеками размер должностного оклада устанавливается как для руководителей структурных подразделений 1-го квалификационного уровня.

1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	старший вожатый	6708
2.	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	7039
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	7388
4.	4-й квалификационный уровень	учитель;	6963
5.	4-й квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7756

1.6. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

1.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>3535 3741 3960</p>

1.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4203 4448

* К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; водители пожарных автомобилей.

1.7. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	13620

2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения .

3. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным постановлением Правительства Ростовской области РФ от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в положении о системе оплаты труда и приказах директора ГКОУ РО школы VII вида № 7 г.Азова.

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. Доплата за работу с опасными для здоровья условиями труда в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза.

Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

2.4.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.3. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития); в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении: руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15 – 20
2.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	20

Примечание к подпункту 2.4.3.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

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

2.5.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1	2	3
1.	Учителя, преподаватели – за классное руководство (руководство группой): 1 – 4 классов 5 – 11-х классов	до 15 до 15
2.	Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии, истории, географии.	до 15 до 10 до 5
4.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами : в школах и школах-интернатах всех типов и видов;	до 10
5.	Педагогические работники – за заведование учебными мастерскими.	до 10
6.	Педагогические работники образовательных учреждений, другие категории работников, включая руководителей, заместителей руководителей и др., – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь Работники образовательных учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	до 15 до 10 10 15
7.	Педагогические работники – за проведение внекласс-	

	ной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах с количеством классов: от 10 до 19	до 10
8.	Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах; школах-интернатах всех типов и видов, имеющих: 6 – 12 классов 13 – 29 классов	до 20 до 30
9.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
10.	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к подпункту 2.5.2:

1. Педагогическим работникам при введении в штаты учреждений должностей классных воспитателей доплата к должностному окладу за классное руководство не устанавливается. Размеры должностных окладов, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

2. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

3. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, в учреждениях начального и среднего профессионального образования с наполняемостью 25 человек либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, казачьих кадетских корпусах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности. Для классов (учебных групп), наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности

обучающихся. В учреждениях начального и среднего профессионального образования доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

2.5.3. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по:

общеобразовательным учреждениям (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), школам-интернатам всех типов и видов, специальным (коррекционным) учреждениям для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальной общеобразовательной школе закрытого типа – 20 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным постановлением Правительства Ростовской области РФ от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный коэффициент.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в приказах директора и в положении о премиальных выплатах ГКОУ РО школы VII вида № 7 г.Азова.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.5.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;

первой – 0,15;

высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.8 настоящего раздела) устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

Аттестация педагогических работников с 01.01.2011 года осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010г., регистрационный № 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
-------------------------------------	---

3.7. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

3.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, при наличии:

ученой степени кандидата наук – 3000 рублей в месяц;

ученой степени доктора наук – 7000 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается по основной работе и работе по совместительству пропорционально отработанному времени.

3.8.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам специальных (коррекционных) учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализующих программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии, устанавливаемые учреждением с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств областного бюджета.

3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.11. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 8 раздела 8, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений).

3.12. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.12.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.12.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

3.12.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

3.12.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.12.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.12.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.13. Работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий. перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в федеральных и региональных программах;

-особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

-своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

3.13.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.13.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

Раздел 4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

1. № п/п	2. Наименование показателей	Условия	Количество баллов
----------------	-----------------------------------	---------	----------------------

4. 1	5.	2	3	4
Образовательные учреждения				
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	в	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях среднего профессионального образования культуры и искусства		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях		за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:			
	в многопрофильных		за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования		за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательном учреждении		за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
7.	Наличие групп продленного дня			до 20

4. 1	5.	2	3	4
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях		за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
9.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)		за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях		за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:			
	спортивно-оздоровительных групп		за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп		за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования		за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства		за каждого обучающегося дополнительно	4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	в	за каждый класс	до 10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		за каждый вид	до 15

4. 1	5.	2	3	4
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой			до 15
15.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения		за каждую единицу	до 3, но не более 20
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники		за каждую единицу	до 20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)		находящихся на балансе образовательных учреждений	до 30
			в других случаях	до 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		за каждый вид	до 50
18.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов		за каждый вид	до 20
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)		за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		за каждого обучающегося (воспитанника)	1
22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских		за каждую мастерскую от степени оборудованности	до 10

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательное учреждение.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

в общеобразовательных учреждениях – по списочному составу на начало учебного года;

4.7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4.8. Областной орган исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находятся учреждения:

устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

4.9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

6. № п/п	7. Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

1	2	3	4	5	6
1.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья; санаторные образовательные учреждения для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением; общеобразовательные школы-интернаты; казачьи кадетские корпуса	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности):

5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на

предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.1.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения), в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму

часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.3. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства юстиции Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего

времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.6. При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное 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 и преподавателям 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 должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения областного органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином

отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
1	2	3
1.	По 50,0	до 3,0
2.	Свыше 50,0 по 100,0	до 4,0
3.	Свыше 100,0 по 150,0	до 5,0
4.	Свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается вышестоящим органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению областного органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для вновь создаваемых учреждений, для учреждений, передаваемых в собственность Ростовской области, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

**8. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки
компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые
в ГКОУ РО школе VII вида №7 г. Азова по единому порядку**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

6.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

6.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

7.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – государственный орган Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Приложение №3
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7г.Азова протокол № 17
« 27 » августа 2012г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова
_____ И.П.Попова
«_27» августа 2012г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОТИВОПОЖАРНОЙ ЗАЩИТЫ

I. ОХРАНА ТРУДА

1.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в учреждении инструментов, сырья и материалов;
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации; приобретение и выдачу за счет собственных средств - средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в школе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

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

1.2.Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем, в школе или об ухудшении состояния своего здоровья, в том

числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

II. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

2.1. Требования безопасности перед началом работы

подготовить к работе рабочее место;

проверить исправность оборудования, инструментов, вентиляции, местного освещения; соблюдать требования производственной санитарии (халат, сменная обувь и т.д.)

2.2. Требования безопасности во время работы

при выполнении работ учащимися, следить за безопасностью детей при работе с острыми, колющими, режущими предметами, с сельскохозяйственным инвентарем; не оставлять без присмотра работающие приборы и оборудование.

2.3. Требования безопасности в аварийных ситуациях

при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к авариям и несчастным случаям - немедленное сообщение в соответствующие службы; оказание первой медицинской помощи; использование средств защиты.

2.4. Требование безопасности при окончании работы

- знать порядок безопасного отключения, остановки приборов, приспособлений, механизмов;

- обесточить оборудование и навести порядок на рабочем месте; извещать администрацию о всех неполадках, обнаруженных во время работы.

III. ПРАВИЛА ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

3.1. Общие положения

Настоящие Правила устанавливают требования пожарной безопасности для всех типов общеобразовательных учреждений.

Руководители, учителя, воспитатели, обслуживающий персонал и другие работники учреждения, а также учащиеся обязаны знать и строго выполнять правила пожарной безопасности, а в случае возникновения пожара принимать все зависящие от них меры к эвакуации людей и тушению пожара.

Ответственность за обеспечение пожарной безопасности школы несет его руководитель, а также ответственный за пожарную безопасность.

Руководитель учреждения обязан:

а) обеспечить выполнение настоящих правил и осуществлять контроль за соблюдением установленного противопожарного режима всеми работниками, учащимися, принимать срочные меры по устранению отмеченных недостатков;

б) организовать изучение настоящих правил и проведение противопожарного инструктажа с работниками школы. Определить сроки, место и порядок проведения противопожарного инструктажа, а также должностных лиц, на которых возлагается его проведение.

Лица, не прошедшие противопожарный инструктаж, а также показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются.

в) организовать из числа учащихся школы дружины юных пожарных, обеспечив их работу в соответствии с Положением о дружинах юных пожарных.

г) обеспечить разработку и утвердить план эвакуации и порядок оповещения людей, устанавливающие обязанности и действия работников учреждения на случай возникновения пожара.

План эвакуации и порядок эвакуации должны своевременно пересматриваться с учетом изменяющихся условий.

Практические занятия по отработке плана эвакуации должны проводиться не реже одного раза в полугодие.

д) обеспечить своевременное выполнение мероприятий пожарной безопасности, предложенных органами государственного пожарного надзора и предусмотренных приказами и указаниями вышестоящих органов.

В детских учреждениях сторож по учреждению в выходные и праздничные дни, а также в вечерние и ночные часы обязан:

а) при заступлении на дежурство проверить наличие и состояние средств пожаротушения, исправность телефонной связи, дежурного освещения и пожарной сигнализации, а также убедиться, что все пути эвакуации (коридоры, лестничные клетки, тамбуры, фойе, холлы, вестибюли) не загромождены, а двери эвакуационных выходов при необходимости могут быть беспрепятственно открыты.

В случае обнаружения нарушений противопожарного режима и неисправностей, в результате которых возможно возникновения пожара, принять меры к их устранению, а при необходимости сообщить руководителю или заменяющему его работнику;

б) постоянно иметь при себе комплект ключей от дверей эвакуационных выходов и ворот автомобильных въездов на территорию школы, а также ручной электрический фонарь.

3.2. Общие требования пожарной безопасности

Территория учреждения должна постоянно содержаться в чистоте. Опавшие листья и сухую траву следует регулярно убирать и вывозить с территории.

Дороги, проезды и подъезды к зданиям и пожарным водосточникам, а также доступы к пожарному инвентарю и оборудованию должны быть всегда свободными.

О закрытии отдельных участков дорог или проездов в связи с проведением ремонтных работ или по другим причинам, препятствующим проезду пожарных автомобилей, следует немедленно уведомлять пожарную охрану.

Разведение костров, сжигание мусора и устройство открытых кухонных очагов на территории не допускается.

Вместимость помещений должна соответствовать установленным нормам.

Расстановка мебели и оборудования в мастерских, спальнях, столовых, рабочих комнатах и др. помещениях не должна препятствовать эвакуации людей и подходу к средствам пожаротушения.

В коридорах, вестибюлях, холлах, на лестничных клетках и дверях эвакуационных выходов должны иметься предписывающие и указательные знаки безопасности.

Здание детского дома должно быть оборудовано средствами оповещения людей о пожаре.

В чердачных помещениях не разрешается производить сушку белья, устраивать склады, архивы, мастерские и т.д., применять для утепления перекрытий

торф, стружку, опилки и другие горючие материалы, крепить к дымоходам радио и телевизионные антенны.

Двери чердачных и технических помещений должны быть постоянно закрыты на замок. Ключи от замков следует хранить в определенном месте, доступном для получения их в любое время суток. На дверях чердачных и технических помещений должны быть надписи, определяющие назначение помещений и место хранения ключей.

В здании учреждения проживание обслуживающего персонала и других лиц не допускается.

В здании учреждения запрещается:

- производить перепланировку помещений с отступлением от требований строительных норм и правил;
- использовать для отделки стен и потолков эвакуационных горючие материалы;
- устанавливать решетки, несъемные солнцезащитные, декоративные архитектурные устройства на окнах помещений, связанных с пребыванием людей, лестничных клеток, коридоров, холлов и вестибюлей;
- забивать двери эвакуационных выходов;
- применять для целей отопления нестандартные нагревательные устройства;
- использовать электроплитки, кипятильники, электрочайники, газовые плиты и т.п. для приготовления пищи и трудового обучения (за исключением специально оборудованных помещений);
- проводить огневые, электрогазосварочные и другие виды пожароопасных работ в зданиях при наличии в их помещениях людей;
- применять для освещения свечи, керосиновые лампы и фонари;
- производить уборку помещений, очистку деталей и оборудования с применением легковоспламеняющихся и горючих жидкостей;
- оставлять без присмотра включенные в сеть радиоприемники, телевизоры и другие электроприборы.

Огневые и сварочные работы могут быть допущены только с письменного разрешения руководителя школы. Эти работы должны производиться согласно требованиям Правил пожарной безопасности при проведении сварочных и других огневых работ на объектах народного хозяйства.

Пользование утюгами разрешается только в специально отведенных помещениях под наблюдением работника учреждения.

Все здания и помещения учреждения должны быть обеспечены первичными средствами пожаротушения.

Все неисправности в электросетях и электроаппаратуре, которые могут вызвать искрение, короткое замыкание, сверхдопустимый нагрев изоляции кабелей и проводов, должны немедленно устраняться. Неисправные электросети и электроаппаратуру следует немедленно отключать до приведения их в пожаробезопасное состояние.

Учреждение должно быть обеспечено электрическими фонарями на случай отключения электроэнергии.

При эксплуатации электроустановок запрещается:

- использовать кабели и провода с поврежденной или потерявшей защитные свойства изоляцией;
- оставлять под напряжением электрические провода и кабели с неизолированными концами;

-пользоваться поврежденными (неисправными) розетками, ответвительными коробками, рубильниками и другими электроустановочными изделиями;

-завязывать и скручивать электропровода, а также оттягивать провода и светильники, подвешивать светильники (за исключением открытых ламп) на электрических проводах;

-использовать ролики, выключатели, штепсельные розетки для подвешивания одежды и других предметов;

-применять для прокладки электросетей радио- и телефонные провода;

-применять в качестве электрической защиты самодельные и некалиброванные предохранители;

-снимать стеклянные колпаки со светильников закрытого исполнения.

Внутренние пожарные краны периодически должны подвергаться техническому обслуживанию и проверяться на работоспособность путем пуска воды. О результатах технического обслуживания и проверок составляются акты.

Пожарные краны внутреннего противопожарного водопровода должны быть оборудованы рукавами и стволами, помещенными в шкаф. В шкафу должен находиться рычаг для облегчения открытого крана.

Пожарные рукава должны быть сухими, хорошо скатанными и присоединенными к кранам и стволам. Один раз в год следует производить проверку рукавов путем пуска воды под давлением и перекачивать их на «ребро».

На дверце шкафа пожарного крана должны быть указаны:

- буквенный индекс ПК;
- порядковый номер пожарного крана.

3.3.Первичные средства пожаротушения

Детские учреждения должны быть оснащены первичными средствами пожаротушения независимо от оборудования зданий и помещений установками пожаротушения и пожарными кранами.

Места расположения первичных средств пожаротушения должны указываться в планах эвакуации, разрабатываемых согласно ГОСТ 12.1.114-82. Внешнее оформления и указательные знаки для определения мест расположения первичных средств пожаротушения должны соответствовать требованиям ГОСТ 12.4.026-76.

Ручные огнетушители должны размещаться согласно требованиям ГОСТ 12.4.009-83:

а)путем навески на вертикальные конструкции на высоте не более 1,5 м. от уровня пола до нижнего торца огнетушителя;

б)путем установки в пожарные шкафы совместно с пожарными кранами, в специальные тумбы или на пожарные стенды.

Огнетушители должны устанавливаться таким образом, чтобы был виден имеющийся на его корпусе текст инструкции по использованию. Конструкции и внешнее оформление тумб и шкафов для размещения огнетушителей должны позволять визуально определить тип установленных в них огнетушителей.

Огнетушители должны размещаться в легкодоступных местах, где исключено повреждение, попадание на них прямых солнечных лучей и

атмосферных осадков, непосредственное воздействие отопительных и нагревательных приборов.

При размещении огнетушителей не должны ухудшаться условия эвакуации людей.

Огнетушители, размещаемые вне помещений или в неотапливаемых помещениях, подлежат съему на холодный период. В этих случаях на пожарных стендах должна быть информация о местах их расположения.

На период перезарядки и технического обслуживания огнетушителей, связанного с их ремонтом, взамен должны быть установлены огнетушители из резервного фонда.

При эксплуатации и техническом обслуживании огнетушителей следует руководствоваться требованиями, изложенными в паспортах заводов-изготовителей, и утвержденными в установленном порядке регламентами технического обслуживания огнетушителей каждого типа.

Повседневный контроль за сохранностью, содержанием и постоянной готовностью к действию первичных средств пожаротушения осуществляется лицами, назначенными приказом руководителя учреждения.

Использование первичных средств пожаротушения для хозяйственных и прочих нужд, не связанных с тушением пожаров, запрещается.

3.4. Требования пожарной безопасности при проведении культурно-массовых мероприятий.

Ответственными за обеспечение пожарной безопасности при проведении культурно-массовых мероприятий (вечеров, спектаклей, концертов, киносеансов, новогодних елок и т.п.) являются руководители детских учреждений.

Перед началом культурно-массовых мероприятий руководитель школы должен тщательно проверить все помещения, эвакуационные пути и выходы на соответствие их требованиям пожарной безопасности, а также убедиться в наличии и исправном состоянии средств пожаротушения, связи и пожарной автоматики. Все выявленные недостатки должны быть устранены до начала культурно-массового мероприятия.

На время проведения культурно-массовых мероприятий должно быть обеспечено дежурство работников учреждения.

Во время проведения культурно-массового мероприятия с детьми должны неотлучно находиться дежурный учитель и учителя классов. Эти лица должны быть проинструктированы о мерах пожарной безопасности и порядке эвакуации детей в случае возникновения пожара и обязаны обеспечить строгое соблюдение требований пожарной безопасности при проведении культурно-массового мероприятия.

Проведение культурно-массовых мероприятий в подвальных и цокольных помещениях запрещается.

Этажи и помещения, где проводятся культурно-массовые мероприятия, должны иметь не менее двух рассредоточенных эвакуационных выходов.

Ширина продольных и поперечных проходов в помещениях для проведения культурно-массовых мероприятий должна быть не менее одного метра, а проходов, ведущих к выходам, не менее ширины самих выходов. Все проходы и выходы должны располагаться так, чтобы не создавать встречных или пересекающихся потоков людей.

Сокращать ширину проходов между рядами и устанавливать в проходах добавочные места запрещается.

В помещениях для культурно-массовых мероприятий все кресла и стулья должны быть соединены в рядах между собой и прочно прикреплены к полу.

Эвакуационные выходы из помещений должны быть обозначены световыми указателями с надписью «Выход» белого цвета на зеленом фоне, подключенными к сети аварийного или эвакуационного освещения здания. При наличии людей в помещениях световые указатели должны быть во включенном состоянии.

В помещениях, используемых для проведения культурно-массовых мероприятий, запрещается:

а) использовать ставни на окнах для затемнения помещений;

б) оклеивать стены и потолки обоями и бумагой;

в) применять горючие материалы, не обработанные огнезащитными составами, для акустической отделки стен и потолков;

г) хранить бензин, керосин и другие легковоспламеняющиеся и горючие жидкости;

д) хранить имущество, инвентарь и другие предметы, вещества и материалы под сценой или подмостками, а также в подвалах, расположенных под помещениями;

е) применять предметы оформления помещений, декораций и сценическое оборудование, изготовление из синтетических материалов, искусственных тканей и волокон (пенопласта, поролона, поливинила и т.п.);

ж) применять открытый огонь (факелы, свечи, канделябры, фейерверки, бенгальские огни и т.п.), использовать хлопушки, применять дуговые прожекторы, устраивать световые эффекты с применением химических и других веществ, могущих вызвать загорание;

з) устанавливать стулья, кресла и т.п., конструкции которых выполнены из пластмасс и легковоспламеняющихся материалов;

и) устанавливать на дверях эвакуационных выходов замки и другие трудно закрывающиеся запоры;

к) устанавливать на окнах глухие решетки.

Полы помещений должны быть ровными, без порогов, ступеней, щелей и выбоин. При разности уровней смежных помещений в проходах должны устанавливаться пологие пандусы.

Все сгораемые декорации, сценическое оформление, а также драпировка, применяемые на окнах и дверях, должны подвергаться обработке огнезащитными составами с составлением акта в двух экземплярах, один из которых передается заказчику, а второй хранится в организации, производившей пропитку.

Руководители детских учреждений обязаны производить проверку качества огнезащитной обработки декораций и конструкций перед проведением каждого культурно-массового мероприятия.

При проведении новогоднего вечера елка должна устанавливаться на устойчивом основании (подставка, бочка с водой) с таким расчетом, чтобы на расстоянии не менее одного метра от стен и потолков.

Оформление иллюминации елки должно производиться только опытным электриком.

Иллюминация елки должна быть смонтирована прочно, надежно и с соблюдением требований Правил устройства электроустановок.

Лампочки в гирляндах должны быть мощностью не более 25 Вт. При этом электропровода, питающие лампочки елочного освещения, должны быть гибкими, с медными жилами. Электропровода должны иметь исправную изоляцию и подключаться к электросети при помощи штепсельных соединений.

При неисправности елочного освещения (сильное нагревание проводов, мигание лампочек, искрение и т.п.) иллюминация должна быть немедленно отключена и не включаться до выяснения неисправностей и их устранения.

Участие в празднике елки детей и взрослых, одетых в костюмы из ваты, бумаги, марли и подобных им легковоспламеняющихся материалов, не пропитанных огнезащитным составом, запрещается.

При оформлении елки запрещается:

а) использовать для украшения целлулоидные и другие легковоспламеняющиеся игрушки и украшения;

б) применять для иллюминации елки свечи, бенгальские огни, фейерверки и т.п.;

в) обкладывать подставку и украшать ветки ватой и игрушками из нее, не пропитанными огнезащитным составом.

3.5. Порядок действий в случае возникновения пожара

В случае возникновения пожара, действия работников детских учреждений и привлекаемых к тушению поджара лиц в первую очередь должны быть направлены на обеспечение безопасности детей, их эвакуацию и спасение.

Каждый работник учреждения, обнаруживший пожар и его признаки (задымление, запах горения или тления различных материалов, повышение температуры и т.п.), обязан:

- немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную часть (при этом необходимо четко назвать адрес учреждения, место возникновения пожара, а также сообщить свою должность и фамилию);

- задействовать систему оповещения людей о пожаре, приступить самому и привлечь других лиц к эвакуации детей из здания в безопасное место согласно плану эвакуации;

- известить о пожаре руководителя школы или заменяющего его работника;

- организовать встречу пожарных подразделений, принять меры по тушению пожара имеющимися в школе средствами пожаротушения.

Руководитель учреждения или заменяющий его работник, прибывший к месту пожара, обязан:

- проверить, сообщено ли в пожарную охрану о возникновении пожара;

- осуществлять руководство эвакуацией людей и тушением пожара до прибытия пожарных подразделений. В случае угрозы для жизни людей немедленно организовать их спасение, используя для этого все имеющиеся силы и средства;

- организовать проверку наличия детей и работников, эвакуированных из здания, по имеющимся спискам и классным журналам;

- выделить для встречи пожарных подразделений лицо, хорошо знающее расположение подъездных путей и водоисточников;

- удалить из опасной зоны всех работников и других лиц, не занятых эвакуацией людей и ликвидацией пожара;

- при необходимости вызвать к месту пожара медицинскую и другие службы;

-прекратить все работы, не связанные с мероприятиями по эвакуации людей и ликвидации пожара;

-организовать отключение сетей электро- и газоснабжения, остановку систем вентиляции и кондиционирования воздуха и осуществления других мероприятий, способствующих предотвращению распространения пожара;

-обеспечить безопасность людей, принимающих участие в эвакуации и тушении пожара, от возможных обрушений конструкций, воздействия токсичных продуктов горения и повышенной температуры, поражения электрическим током и *т.п.*;

-организовать эвакуацию материальных ценностей из опасной зоны, определить места их складирования и обеспечить, при необходимости, их охрану;

-информировать начальника пожарного подразделения о наличии людей в здании.

При проведении эвакуации и тушении пожара необходимо:

-с учетом сложившейся обстановки определить наиболее безопасные эвакуационные пути и выходы, обеспечивающие возможность эвакуации людей в безопасную зону в кратчайший срок;

-исключить условия, способствующие возникновению паники. С этой целью воспитателям и другим работникам учреждения нельзя оставлять детей без присмотра с момента обнаружения пожара и до его ликвидации;

-эвакуацию детей следует начинать из помещения, в котором возник пожар, и смежных с ним помещений, которым угрожает опасность распространения огня и продуктов горения. Детей младшего возраста и больных следует эвакуировать в первую очередь;

-в зимнее время по усмотрению лиц, осуществляющих эвакуацию, дети старших возрастных групп могут предварительно одеться или взять теплую одежду с собой, а детей младшего возраста следует выводить или выносить, завернув в одеяла или другие теплые вещи;

-тщательно проверить все помещения, чтобы исключить возможность пребывания в опасной зоне детей;

-выставлять посты безопасности на выходах, чтобы исключить возможность возвращения детей и работников в здание, где возник пожар;

-при тушении следует стремиться в первую очередь обеспечить благоприятные условия для безопасной эвакуации людей;

-воздержаться от открывания окон и дверей, а также разбивания стекол во избежание распространения огня и дыма в смежные помещения. Покидая помещения или здание, следует закрывать за собой все двери и окна.

Приложение № 4
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова
протокол № 17
« 27 » августа 2012г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII
вида №7 г.Азова
И.П.Попова
«27» августа 2012г.

Соглашение по охране труда ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова

№ п/п	Содержание мероприятия	Периодичность	Стоимость работ (тыс.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнения (должность)
1.	Периодическая проверка санитарного состояния помещений	в течение года	-	с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ
2.	Уборка помещений, поддержание чистоты на рабочих местах	в течение года		с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ,сотрудники
3.	Обеспечение безопасных условий труда	в течение года		с 01.01.2013-31.12.2013	Директор
4.	Проведение инструктажа на рабочих местах и обучение технике безопасности с вновь	в течение года		С 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ, специалист по кадрам

	принятыми на работу				
5.	Проведение повторного, внепланового инструктажа на рабочих местах	2 раза в год, по мере необходимости		с 01.01.2013-31.12.2013	Зам. по АХЧ специалист по кадрам.
6.	Контроль за соблюдением правил безопасности при эксплуатации механизмов и оборудования	в течение года		с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, Зам.по АХЧ
7.	Контроль за соблюдением техники безопасности	в течение года		с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ
8.	Проведение занятий по пожарной безопасности	2 раза в год	0,0 тыс.руб.		Директор, ООО "ДОНТЕХУНИВЕРСАЛ"
9.	Техническое обслуживание и ремонт внутреннего пожарного водопровода	ежемесячно	48,0 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	Зам.директора по АХЧ, представители ООО "ДОНТЕХУНИВЕРСАЛ"
10.	Техническое обслуживание автоматической пожарной сигнализацией для ее бесперебойной работы	в течении года	66,0тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, представители ООО "ДОНТЕХУНИВЕРСАЛ"
11.	Приобретение хоз.товаров, моющих средств и расходных материалов	в течении года	370,0 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ, главный бухгалтер
12.	Техническое обслуживание и ремонт систем видеонаблюдения в зданиях школы № 7	в течение года	101,4 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	зам.по АХЧ, главный бухгалтер ИП Гожа Игорь Иванович
13.	Техническое обслуживание системы "01"	в течение года	56,0 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	ВДПО Азовского района Ростовской области
14.	Техническое обслуживание средств тревожной сигнализации	в течение года	8,1 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	ФГУП «Охрана» МВД России
15.	Текущий ремонт транспортных средств, оборудования, зданий, помещений, коммунальных сетей, благоустройство территории	в течение года	738,8 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	Директор, зам.по АХЧ,
16.	Курсы лиц ответственных за пожарную безопасность в учреждении	1 раз в год	16,0 тыс.руб.	2 квартал	Директор, зам.по АХЧ, ГОУ ВПО ДГТУ
17.	Курсы лиц ответственных за безопасность, эксплуатацию и исправное состояние системы теплоснабжения	1 раз в год	2,4 тыс.руб.	3 квартал	зам.по АХЧ,

18.	Медицинский осмотр сотрудников	1 раз в год	45,0 тыс.руб.	2 квартал	МБУЗ ГБ 1,МБУЗ ЦГБ г. Азова
19.	Услуги по охране общественного порядка (вывод на ПЦО ОВО при ОВД средств тревожной сигнализации)	в течение года	71,4 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	ОВО при Межмуниципальном отделе МВД России "Азовский"
20.	Установка системы управления доступом в здании школы по адресу: г.Азов, ул.Васильева 92	1 раз в год	48,0 тыс.руб.	1 квартал	ИП Гожа Игорь Иванович
21.	Техническое обслуживание и ремонт грузового лифта	в течение года	19,0 тыс.руб.	с 01.01.2013-31.12.2013	ЗАО "Союзлифтмонтаж-Юг"
22.	Ежедневный предрейсовый осмотр транспортного средства, с целью определения возможности дальнейшей эксплуатации. сервисное техническое обслуживание и ремонт автомобиля.	в течение года	44,0 тыс .руб	с 01.01.2013-31.12.2013	ООО "Юпитер"

Приложение № 5
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида №7г.Азова
протокол № 17
« 27 » августа 2012г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида №7
г.Азова
_____И.П.Попова
«27 » августа 2012г.

Продолжительность оплачиваемых отпусков
работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова

№ п/п	Должность	Количество дней.
1.	Директор	56
2.	Заместитель директора по УВР,ВР	56
3.	Учитель	56
4.	Учитель - логопед	56
5.	Воспитатель	56
6.	Педагог дополнительного образования	56
7.	Главный бухгалтер	28
8.	Бухгалтер - экономист	28
9.	Старшая вожатая	56
10.	Секретарь руководителя	28
11.	Инспектор по кадрам	28

12.	Заведующий библиотекой	28
13.	Заместитель директора по административно- хозяйственной части	28
14.	Врач- психиатр	42
15.	Врач -педиатр	42
16.	Медицинская сестра	42
17.	Сторож(вахтер)	28
18.	Уборщик служебных помещений	28
19.	Дворник	28
20.	Электромонтер	28
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	28
22.	Социальный педагог	56
23.	Педагог- психолог	56
24.	Гардеробщик	28
25.	Водитель	28
26.	Кладовщик	28
27.	Лаборант	28

Приложение № 6
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7г.Азова протокол № 19
« 09 »января 2013г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова
_____ И.П.Попова
« ___ » _____ 2013г.

**Положение о материальной помощи работников ГКОУ РО
школы VII вида №7 г.Азова.**

1.Общие положения

1. 1. Настоящее Положение разработано на основании :

- Постановления Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219«"О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области ";

- Положения об оплате труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова;

- Постановлением Администрации Ростовской области РФ от от 15.08.2012 № 753 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219»

- Приказа минобразования Ростовской области «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда

руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области» от 30.04.2009 № 1164 ;

- Приказа минобразования области « О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 30.04.2009 № 1164» от 13.09.2012 № 799

- Постановления Правительства Ростовской области от 14.12.2012 г. № 1082 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».

2. Порядок выплаты, оказания материальной помощи работникам ГКОУРО школы VII вида №7 г.Азова.

2.1. Из фонда оплаты труда работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова производится в соответствии с приказом руководителя на основании письменного заявления работника.

2.2. Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (на основании заявления и копии свидетельства о смерти);
- заболеванием сотрудника или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

Для решения вопроса о выплате работнику ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова материальной помощи в комиссию представляются:

- ходатайство профсоюзного комитета работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова , содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;
- расчет по форме (Приложение №5) к настоящему Положению, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств.

2.3. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

2.4. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении предельной кратности дохода по основной должности.

2.5. Руководителю ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова на основании письменного заявления на имя министра общего и профессионального образования области может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;

- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

2.6. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением министра общего и профессионального образования области размер материальной помощи может быть увеличен.

2.7. Источником выплаты материальной помощи руководителю **ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова** являются средства в размере 1 процента фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной росписью учреждения.

2.8. Размеры и порядок выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным актом учреждения.

2.9. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении максимально допустимых размеров заработной платы руководителя **ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова**, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

2.10. Для решения вопроса о выплате руководителю **ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова** материальной помощи в комиссию министерства представляются:

- ходатайство профсоюзного комитета работников **ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова**, содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

- расчет по форме (Приложение №5) к настоящему Положению, подписанный руководителем и главным бухгалтером учреждения при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств.

Приложение № 4
к приказу минобразования области
от 31 декабря 2009 № 1894

Приложение № 5
к Положению об оплате труда руководителей,
заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных учреждений,
подведомственных минобразованию Ростовской области

Информация о размере фонда материальной помощи

по ГКОУ РО школе VII вида № 7 г.Азова

по состоянию на " " 2012 г.

№ п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя
1	Плановый фонд заработной платы на год (КОСГУ 211)	рублей	
	в том числе:		

1.1.	фонд материальной помощи (до 1% ФЗП)	рублей	
2.	Выплачено материальной помощи с начала года работникам учреждения всего	рублей	
	в том числе:		
2.1.	руководителю	рублей	
2.2.	заместителям руководителя	рублей	
2.3.	главному бухгалтеру	рублей	
2.4.	остальным работникам учреждения	рублей	
3.	Остаток фонда материальной помощи	рублей	

Приложение № 7
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7г.Азова протокол № 17
« 27 » августа 2012г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова
_____ И.П.Попова
«27 » августа 2012г.

Время регламентированных перерывов в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности с ПЭВМ.

Категория работы с ПЭВМ	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работ с ПЭВМ			Суммарное время регламентированных перерывов, мин.	
	группа А, кол-во знаков	группа Б, кол-во знаков	группа В, час.	при 8-ми часовой смене	при 12-ти часовой смене
I	До 20000	До 15000	До 2,0	30	70

II	До 40000	До 30000	До 4,0	50	90
III	До 60000	До 40000	До 6,0	70	120

Виды трудовой деятельности разделяются на 3 группы: группа А - работа по считыванию информации с экрана ВДТ или ПЭВМ с предварительным запросом; группа Б - работа по вводу информации; группа В - творческая работа в режиме диалога с ЭВМ. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ и ВДТ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для видов трудовой деятельности устанавливается 3 категории тяжести и напряженности работы с ВДТ и ПЭВМ, которые определяются: для группы А - по суммарному числу считываемых знаков за рабочую смену, но не более 60 000 знаков за смену; для группы Б - по суммарному числу считываемых или вводимых знаков за рабочую смену, но не более 40 000 знаков за смену; для группы В - по суммарному времени непосредственной работы с ВДТ и ПЭВМ за рабочую смену, но не более 6 часов за смену.

Приложение № 8
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7г.Азова протокол № 19
« 09 » января 2013г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова

И.П.Попова
« 09 » января 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«О стимулирующих и премиальных выплатах, порядке установления педагогическим работникам стимулирующей надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса, работникам государственного казенного образовательного учреждения Ростовской области специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы VII вида № 7 г.Азова».

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с :

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.06.2006(ст.144-154,333);

- постановлением Правительства Ростовской области РФ от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»;

- постановлением Правительства Ростовской области от 15.08 2012 г. № 753 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»;

- приказом минобразования Ростовской области «Об утверждении положений о порядке проведения тарификации работников и об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области» от 30.04.2009 № 1164 ;

- приказом минобразования области « О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 30.04.2009 № 1164» от 13.09.2012 № 799;

- приказом минобразования области «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников областных государственных учреждений подведомственных минобразованию Ростовской области» от 15.10.2012г. № 873

- постановлением Правительства Ростовской области от 19.07.2012 № 644 «Об увеличении должностных окладов педагогических работников государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области» № 367 от 19.05.2011 ;

- приказом минобразования области « О внесении изменений в приказы минобразования Ростовской области от 02.08.2012 № 702 и от 15.10.2012 № 873» от 07.11.2012 № 946;

- приказом минобразования области от 05.12.2012 № 1013 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников областных государственных учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области »;

- постановлением Правительства Ростовской области от 14.12 2012 г. № 1082 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».

- постановлением Правительства Ростовской области от 29.12 2012 г. № 1151 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».

- Законом РФ «Об образовании»(СТ.32,43,54);

- Типовым положением о специальном (коррекционном) учреждении;

- Уставом ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова;

- Положением об оплате труда работников ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова.

1.2. Положение о стимулирующих и премиальных выплатах сотрудникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова вводится с целью:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников.

1.3. Система показателей и условия премирования разрабатываются ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова самостоятельно и фиксируется в настоящем Положении, утвержденном директором учреждения.

1.4. Стимулирующие и премиальные выплаты производятся работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова на основании данного положения.

Раздел 1. Выплаты стимулирующего характера:

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в государственных учреждениях Ростовской области, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет

премиальные выплаты

персональный коэффициент.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставка заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

3.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.5.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй – 0,07;
первой – 0,15;
высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ (за исключением надбавки, указанной в пункте 3.8 настоящего раздела) устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

Аттестация педагогических работников с 01.01.2011 года осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010г., регистрационный № 16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

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

3.7. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до

0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

3.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, при наличии:

ученой степени кандидата наук – 3000 рублей в месяц;

ученой степени доктора наук – 7000 рублей в месяц.

Надбавка устанавливается по основной работе и работе по совместительству пропорционально отработанному времени.

3.8.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам специальных (коррекционных) учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья, реализующих программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников. Критерии определяются на основании проведенной экспертизы составляется «Мониторинговая карта оценки деятельности педагогического работника ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова» (Приложение №1). Эта карта отражает результаты профессиональных педагогических достижений работника, индивидуальных достижений обучающихся, уровня их предметной обученности за определенный период.

Приложение №1

Мониторинговая карта оценки профессиональной деятельности педагогического работника ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова»

Ф.И.О. учителя _____

«__» класс _____ вида

	Основные направления оценки педагогической деятельности педагога	уровни	Баллы	Максимальный балл	Кто оценивает
1	наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);	Высокий Средний низкий	5 3 1		
2	наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы	Высокий Средний низкий	5 3 1		

	участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и др.);				
3	использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;	Не осуществляется Работа носит несистематический характер Плановая, систематическая работа	0 1 2		
4	обобщение и распространение собственного педагогического опыта на школьном, муниципальном и (или) на региональном уровне;	Школьный Муниципальный региональный	1 2 3		
5	Организация сопровождения инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья	Не осуществляется Работа носит несистематический характер Плановая, систематическая работа	0 1 2		
6	участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах; “(Учитель года”, “Лучший по профессии”)	муниципальные региональные федеральные	1 2 3		
7	выступления на МО, педсоветах, методсоветах , семинарах	МО пед. советы семинары город Обл.	1 3 3 5		

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии, устанавливаемые учреждением с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главными распорядителями средств областного бюджета.

3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 15 лет – 0,20;

свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.11. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 8 раздела 8, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений).

Раздел 2. Премияльные выплаты

2.1. Работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий. перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

Раздел 3. Условия премирования.

3.1. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а так же объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

3.2. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течении учебного года. В этом случае он исключается из числа премируемых по итогам работы на тот учебный год (премиальный период), в котором на него было наложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году (12 мес.).

Раздел 4. Показатели премирования:

4.1 Педагогических работников

- 4.1.1. Наличие учебно-методического планирования.
- 4.1.2. Качество преподавания уроков.

- 4.1.3. Состояние учебного кабинета.
- 4.1.4. Методическая обеспеченность предмета.
- 4.1.5. Качество знаний учащихся по предмету.
- 4.1.6. Выполнение функций классного руководителя, воспитателя.
- 4.1.7. Участие учителей, классного руководителя, воспитателей в общешкольных воспитательных мероприятиях для учащихся.
- 4.1.8. Состояние дисциплины и уровня воспитанности учащихся.
- 4.1.9. Дежурство по школе.
- 4.1.10. Работа с родителями.
- 4.1.11. Ведение учетно-отчетной документации.
- 4.1.12. Соблюдение единых педагогических требований и личной дисциплины.
- 4.1.13. Участие в методической работе школы (педсоветы, конференции, семинары, заседания М.О., открытые уроки и др.)
- 4.1.14. Наличие творческого опыта.
- 4.1.15. Творческая инициатива, направленная на совершенствование деятельности школы (ее актуальность, новизна, практическая ценность, возможность внедрения и др.)
- 4.1.16. Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности.
- 4.1.17. Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

4.2. Вспомогательного и обслуживающего персонала

- 4.2.1. Образцовое состояние закрепленных территорий, оборудования, рабочего места.
- 4.2.2. Соблюдение единых требований и личной дисциплины.
- 4.2.3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности.
- 4.2.4. Соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни детей.
- 4.2.5. Творческая инициатива, дела, направленные на улучшение деятельности школы.
- 4.2.6. Дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями.
- 4.2.7. Итоги финансово-экономической деятельности, своевременная сдача отчетов.
- 4.2.8. Своевременное устранение аварий, неполадок.
- 4.2.9. Участие в текущем ремонте, дополнительные работы.
- 4.2.10. Выполнение правил Сан Пина.

4.3. В отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии (не ограничиваемые максимальными процентами) в связи :

- 4.3.1. С юбилеями работников или учреждения.
- 4.3.2. За получения грамот наград вышестоящих организаций.
- 4.3.3. К профессиональным праздникам, Международному Женскому дню.
- 4.3.4. По итогам работы за год, или другой учетный период.

Раздел 5. Условия премирования

- 5.1. Основным условием премирования является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя (раздел 4).
- 5.2. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней в премиальном периоде (без учета дней временной нетрудоспособности).

5.3. Администрация и профком школы рассматривают вопрос о снижении размера премии или депремировании того или иного работника при наличии замечаний по качеству и своевременности выполнения показателей премирования.

Показатели премирования педагогических работников

№п/п	Наименование показателя премирования	Размер доплат к должностному окладу в %
1	По итогам аккредитации образовательного учреждения	до 100
2	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ.	до 100
3	За организацию работы на базе учреждения областных пилотных и экспериментальных площадок	до 100
4	При награждении работников ведомственными и государственными наградами	до 100
5	За организацию и проведение общешкольных, городских и областных мероприятий. За достижение высоких показателей в деятельности ОУ.	до 100
6	За достижения высокого уровня учебных достижений по результатам мониторинга качества.	до 100
7	За участие в конкурсах, Национальных проектах «Образование»	до 100
8	За организацию работы по охране жизни и здоровья учащихся	до 100
9	За достижение высоких результатов в городских, областных соревнованиях.	до 100
10	За качественное осуществление соц.педагогического мониторинга	до 100
11	За эффективное использование компьютерного оборудования	до 100
12	К юбилейным датам со Дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.	до 100
13	К профессиональным праздникам, к Международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества 23 февраля.	до 100

Показатели премирования прочего и обслуживающего персонала.

1	К профессиональным праздникам, к Международному женскому дню 8 Марта, Дню защитника Отечества 23 февраля.	до 200
---	---	--------

	февраля.	
2	К юбилейным датам со Дня рождения (50-летие, 55-летие,60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.	до 100
3	По итогам работы за определенный период (квартал. год).	до 200
4	За подготовку здания к осенне-зимнему периоду.	до 100
5	За своевременную и качественную сдачу отчетности по бухгалтерскому учету в Министерство образования РО, ФСС, ПФР, Госстатистику, налоговую инспекцию	до 200
6	За сложность, важность .интенсивность и качество работы по ведению бухгалтерской отчетности в учреждении	до 200
7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, соответствующих СанПин; обеспечение выполнения требований по пожарной и электробезопасности ,охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 100
8	Проведение генеральных уборок , содержание участка в соответствии с требованиями СанПин , качественное обслуживание зданий и оборудования, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 100
9	Отсутствие ДТП , замечаний; обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	до 100

Показатели премирования администрации учреждения

1	К профессиональным праздникам , к Международному женскому дню 8 Марта ,Дню защитника Отечества 23 февраля.	до 100
2	К юбилейным датам со Дня рождения (50-летие, 55-летие,60-летие), трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.	до 100
3	По итогам работы за определенный период (квартал. год).	до 200
4	По итогам аккредитации образовательного учреждения	до 100
5	За работу в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных . региональных, и иных утвержденных программ	до 100
6	За организацию работы на базе учреждения областных пилотных и экспериментальных площадок	до 100
7	За организацию и проведение общешкольных . городских и областных мероприятий. За достижение высоких показателей в деятельности ОУ.	до 100

8	За организацию и проведение общешкольных . городских и областных мероприятий. За достижение высоких показателей в деятельности ОУ.	до 100
9	Высокий уровень организации и проведение итоговой аттестации	до 100
10	За достижения высокого уровня учебных достижений по результатам мониторинга качества.	до 100
11	За подготовку ОУ к началу учебного года	до 100
12	За организацию работы по охране жизни и здоровья учащихся	до 100

Раздел 6. Показатели , влияющие на уменьшение размера премиальных выплат

6.1. Размеры стимулирующих выплат могут быть уменьшены по причине:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемического режима;
- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям);
- халатное отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов в работе с семьями(отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации);
- высокой заболеваемости детей;

6.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном грубом нарушении инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- детском травматизме по вине работника ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и утере государственного имущества;
- недобросовестном отношении к своим должностным обязанностям.

6.3. Все случаи нарушений рассматриваются педагогическим советом в индивидуальном порядке.

Окончательное решение о размере стимулирующих выплат ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова принимает руководитель , издает приказ по учреждению.

7. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в ГКОУ РО школе VII вида №7 г. Азова по единому порядку

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам ГКОУ РО школы VII вида №7 г. Азова (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения по согласованию с государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка заработной платы).

1.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и

нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме занимающих штатные должности в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

6.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

6.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

6.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

6.5. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

7.1. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

7.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

7.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7.5. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых государственным органом Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – государственный орган Ростовской области, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Приложение № 9
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова протокол № 19
« 09 » января 2013г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова

И.П.Попова
« 09 » января 2013г.

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ
МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ
ГКОУ РО школы VII вида №7 г.Азова.**

1. Настоящий Порядок определяет ,порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на

вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2. Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе ([статья 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

3.1. Динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний;

3.2. Выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы;

3.3. Своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться один раз в год.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно ([статья 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

5. Работодатель составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), направляет его за 1 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

6. Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

7. Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) предоставляет личную медицинскую книжку.

8. Оформление результатов предварительных и периодических медицинских осмотров вносятся в личную медицинскую книжку.

9. Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

11.4. В случае, если при проведении периодического медицинского осмотра (обследования) возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, медицинская организация направляет его в установленном порядке для прохождения лечения.

Приложение № 10
К коллективному договору

ПРИНЯТО:
на Совете учреждения
ГКОУ РО школы VII вида
№7г.Азова протокол № 19
« 09 » января 2013г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГКОУ РО школы VII вида
№7 г.Азова
_____ И.П.Попова
« 09 » января 2013г.

Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным периодическим медосмотрам.
Настоящий перечень составлен в соответствии Сан Пин 2.4.1.129-03 п.2-15
«Требования к прохождению профилактических медицинских осмотров и личной гигиены персонала»

Профессия, должность по штатному расписанию	Периодичность прохождения
1. Директор	1 раз в год, по мере истечения периода допуска к работе.
2. Зам. директора по УВР,ВР	
3. Зам.директор по АХЧ	
4. Главный бухгалтер.	

5.Бухгалтер	
6.Старшая вожатая	
7. Заведующий библиотекой	
8. Секретарь руководителя	
9. Врач- педиатр	
10. Врач- психиатр	
11. Медицинская сестра	
12. Педагог дополнительного образования	
13. Воспитатель	
14. Учитель	
15.Педагог - психолог	
16.Социальный педагог	
17.Учитель - логопед	
18. Кладовщик	
19. Водитель	
20. Сторож (вахтер)	
21 Гардеробщик	
22. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
23. Электромонтер	
24. Уборщик служебных помещений	
25 Инспектор по кадрам	
26. Дворник	
27.Лаборант	