

Принято:

На общем собрании трудового коллектива
« 12 » 01 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Краевого государственного бюджетного специального (коррекционного)
образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат II
вида № 6»**

на 2015-2018 годы

От работодателя:

Директор
КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6

В.Е. Джуманова

« 12 » 01 2015 года



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации

Т.В. Пылина

2015 года



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат II вида № 6».

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работниками, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности профкома, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 в лице его представителя – директора Джумановой Веры Евгеньевны, именуемый далее «Работодатель», и работники КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемый далее «Профком» в лице ее председателя Пылиной Татьяны Владимировны.

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 КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих 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 и типа КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, реорганизации КГБСКОУ

СКШИ 2 вида 6 в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

1.8. При реорганизации КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 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 КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

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.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда, инструкции по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- иные локальные нормативные акты, требующие в соответствии с трудовым законодательством согласования с представительным органом работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- ~~профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;~~ подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников
- по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, коллективным договором.

Профком имеет право вносить по этим вопросам в органы управления КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.19. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

II. Трудовой договор

2.1. Между работодателем и работником заключается трудовой договор, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим

соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

Работодатель обязан в трехдневный срок со дня фактического начала работы объявить работнику под роспись приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

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

2.5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет.

В трудовую книжку работника вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона (ч. 6 ст. 66 ТК РФ).

В трудовую книжку вносятся сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением тех случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Исключения составляют случаи прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 4 ст. 77 ТК РФ - расторжение трудового договора по инициативе работодателя и п. 10 этой же статьи - прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Только в перечисленных случаях при внесении записей в трудовую книжку об основаниях прекращения трудового договора ссылки делаются на соответствующие пункты ст. 81 и 83 ТК РФ. Таким образом, при прекращении трудового договора по инициативе работника и внесении соответствующих записей в трудовую книжку в качестве основания прекращения трудового договора должна делаться ссылка только на п. 3 ст. 77 ТК РФ.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) - ч. 5 ст. 80 ТК РФ.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, со дня отправления которого работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 3 ст. 62 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случае незаконного лишения работника возможности трудиться в связи с несвоевременной выдачей трудовой книжки, внесением в нее неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения (ст. 234 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор с работником КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. В трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе в соответствии с п.1 ст.57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в КГБСКОУ СКШИ 2 вида б);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (п. 2 ст.57 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (п. 4 ст. 57 ТК РФ).

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 288, 336 ТК РФ).

2.10. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.12. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников, предельной численности контингента обучающихся, воспитанников;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).

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 КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Содействовать прохождению дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. При направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к базовому окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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 КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 (ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и локальными актами КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

5.1.2. 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), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.2. Для работников, относящихся к категории руководителей, работников, относящихся к учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Педагогическим работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

5.3.1. Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю:
 - педагогу-психологу, социальному педагогу;
 - тьюторам.
- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):
 - 18 часов в неделю:
 - учителям 1-12 классов КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, реализующих образовательные программы;
 - педагогу дополнительного образования.
 - Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
 - 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;
 - 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
 - 25 часов в неделю – воспитателям, работающим в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б, утвержденных в установленном порядке.

5.3.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.3.4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.4. Выполнение педагогической работы учителями, учителями-логопедами, учителями-дефектологами, педагогом дополнительного образования, (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

5.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых

указанными работниками учебных занятий продолжительностью не превышающей 40 минут.

5.6. Выполнение преподавательской педагогическими работниками работы регулируется расписанием учебных занятий, разработанным в соответствии с действующими санитарными правилами устройства, оборудования, содержания и режима специальных общеобразовательных школах-интернатах для детей, имеющих недостатки в физическом и умственном развитии.

5.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарноэпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих в первом полугодии "ступенчатый" режим наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.10. В КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 установлен режим шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

Общим выходным днем является воскресенье.

Для отдельных категорий работников выходные дни могут предоставляться в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 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.

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

5.13. Привлечение работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, Правилами внутреннего трудового распорядка КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.16. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул), и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Коллективного договора, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.17. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 и др.) в пределах установленного им рабочего времени

5.19. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О Государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях», ст. 116 ТК РФ).

Педагогическим работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных ст. 334 ТК РФ, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О Государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях», ст. 116 ТК РФ).

5.22. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.23. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

5.24. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.28. Согласно ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии бюджетных финансовых средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.29. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены работнику с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.30. На основании ст. 119 ТК РФ и постановления Правительства Хабаровского края от 03 марта 2006 года № 22-пр работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3-х календарных дней до 12 календарных дней.

5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель

обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- до 14 календарных дней в году в удобное для них время:
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

- до 5 календарных дней:
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников;

- до 14 календарных дней в году:
 - работающим пенсионерам по старости;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

- до 35 календарных дней в году:
 - участникам Великой Отечественной войны;

- до 60 календарных дней в году:
 - работающим инвалидам;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.32. Работодатель предоставляет 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 КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

5.33. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам во время учебного года.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 осуществляется в соответствии с ТК РФ, с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года

№ 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года № 103-пр «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», приказом министерства образования Хабаровского края от 12 мая 2009 г. N 650 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (в ред. приказов Министерства образования Хабаровского края), и Перечня должностей, профессий работников краевых государственных учреждений образования, относимых к основному персоналу и в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б» , принятого на общем собрании трудового коллектива КГБСКОУ СКШИ 2 вида б от 12.01.2015 г., протокол № 2, утвержденного приказом от 12.01.2015 г. № 11.

6.2. Фонд оплаты труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке КГБСКОУ СКШИ 2 вида б из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Месячная заработная плата работника КГБСКОУ СКШИ 2 вида б, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б предельными размерами не ограничивается.

6.5. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в КГБСКОУ СКШИ 2 вида б;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в КГБСКОУ СКШИ 2 вида б;

з) мнения профкома.

6.6. Системы оплаты труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида б,

утвержденными приказом от 12.01.2015 г. № 11, а также с учетом мнения профкома.

6.7. Системы оплаты труда работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 05 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11725; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, N 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., N 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, N 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007);

- от 06 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 года N 10190; Российская газета, 2007 г., 06 октября).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с минимальными окладами по ПКГ, утвержденными постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. N 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края" на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.9. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания "заслуженный", "народный";

- за специфику работы в КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент молодому специалисту.

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается:

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

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

6.9.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

6.9.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10. Выплаты компенсационного характера (раздел XII настоящего Примерного положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края" и в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам Краевого государственного бюджетного специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат II вида № 6», утвержденным приказом от 12.01.2015 г. № 11.

6.10.1. Работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами и т.д.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.10.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных

районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

6.10.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам аттестации рабочих мест.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих норм принимается КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10.4. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

6.10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, и с учетом финансово-экономического положения КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

6.10.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.7. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.10.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10.9. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время и может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

6.10.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

6.11. Выплаты стимулирующего характера, критерии и Порядок их установления устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6, утвержденными приказом от 12.01.2015 г. № 11, а также с учетом мнения профкома.

6.11.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда и устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.11.2. Рекомендуемый размер надбавки молодому специалисту – 35 процентов ставки заработной платы.

6.11.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам краевых бюджетных, казенных и автономных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского

6.11.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников КГБСКОУ СКШИ 2

вида 6, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 на оплату труда работников.

6.11.5. Размер стимулирующих выплат работникам устанавливается в баллах.

Стоимость одного балла равна 1,5 % в отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер и количество стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

6.12. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.14. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

6.15. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.16. Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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, предусмотренных в Приложении № 1 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии на этот период оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняются;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории сохраняется.

6.17. Педагогическим работникам:

- независимо от нахождения их в отпуске;
- в период временной нетрудоспособности;
- отсутствия по другим уважительным причинам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения

возраста 3-х лет;

- независимо от объема учебной нагрузки;

выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей. Постановление № 31-пр. Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 года.

6.18. Педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов, в соответствии с законом Хабаровского края от 14.02.2005 года № 261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений».

Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении работника при выходе на пенсию по старости или инвалидности. Финансирование расходов по выплате единовременного пособия при выходе на пенсию работникам краевых государственных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого бюджета.

6.19. Из фонда оплаты труда работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида б выплачивается материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам КГБСКОУ СКШИ 2 вида б», утвержденным приказом директора от 15.12.2011 г. № 35, с учетом мнения профкома.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Работникам образовательного учреждения, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме (Постановление правительства Хабаровского края от 13.04.2005 г. № 31 –пр).

6.20. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.21. Работодатель обязуется:

6.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

6.21.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.21.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном размере.

VII. Охрана труда

7. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ). В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 назначается ответственное лицо по охране труда, имеющего соответствующую подготовку.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать наличие в КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 569 и вступившим в действие с 01.09.2008 с последующей сертификацией организации работ по охране труда .

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

7.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.5. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.7. Организовывать проверку знаний работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 по охране труда два раза в год с обязательной росписью в журнале инструктажа на рабочем месте.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.8. Обеспечивать работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 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). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.11. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, оплатить время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.12. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

7.13. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников (обучающихся) при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Выполнять мероприятия, предусмотренные ст. 228 и 228.1 ТК РФ. при несчастных случаях.

Проводить своевременное расследование и вести учет несчастных случаев, подлежащих расследованию и учету (ст. 227 ТК РФ), в порядке, предусмотренном ст. 229-231 ТК РФ.

7.15. Оплачивать труд работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

7.16. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

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

7.18. 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.

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

7.20. 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 нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.21. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров.

7.22. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. 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 принадлежностью или непринадлежностью к профсоюзам или в связи с его профсоюзной деятельностью.

Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

В частности, работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ, 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, требующие в соответствии с трудовым законодательством участия представительного органа работников.

8.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

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

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегата созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

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

IX. Обязанности работников и профкома

9.1. Работники гарантируют безусловное соблюдение трудовой дисциплины и выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностными инструкциями, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, относящимися к деятельности КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

9.2. Профком:

9.2.1. Представляет и защищает 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, в том числе в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

9.2.3. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.2.4. Выступает в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей со КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

9.2.5. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.2.6. Участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.2.7. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

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

9.2.9. Оказывает администрации КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6 активное содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

9.2.10. Содействует созданию спокойной рабочей атмосферы в трудовом коллективе, комфортного психологического микроклимата для деятельности работников и воспитанников (обучающихся) КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

9.2.11. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в КГБСКОУ СКШИ 2 вида 6.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Изменения в коллективном договоре производят только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном Федеральным законом РФ.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Контроль за выполнением разделов коллективного договора осуществляют обе стороны. Каждая из них вправе проводить проверки работы по выполнению договора, запрашивать у другой стороны необходимую информацию.

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

При решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

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

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Положение об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа

		организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, логопед	учитель	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер		Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)