

Бугульминская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«БУГУЛЬМИНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»  
на 2024 - 2026 годы

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ:

ГКУ « Центр занятости населения г. Бугульма»

Бугульминская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРСДА БУГУЛЬМЫ»	ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫН ХЕЗМЕТ ХАЛЫКНЫ ЭШ БЕЛЕН ТӘҖМИН ИТУ КӨМ СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫГЫ ДӘУЛӘТ КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕСЕ «БҮГЕДМӘ ШӘҖРЕНЕН ХАЛЫКНЫ ЭШ БЕЛЕН ТӘҖМИН ИТУ УЗБҮГЕ»
№ <u>16</u> / <u>173</u> / <u>04</u> 20 <u>24</u>	
ИНН 1645005475	
423230, РТ, г. Бугульма, ул. Октябрьская, 15	

№ 23 « 16 » 04 2024 г.

Председатель *И.А. Профимова*



*Александр Александрович*

г. Бугульма, 2024 год

## О Г Л А В Л Е Н И Е

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	С. 7
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	С.10
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	С16
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	С.26
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.....	С30
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА .....	С34
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ .....	С 39
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ.....	С40
9. ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	С42
10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО .....	С43
11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	С48
12. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.....	С51
13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	С52
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	С53
15. ПРИЛОЖЕНИЯ :.....	С54

### ***Приложение № 1***

Положение об оплате труда работников ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» .....	с 59
---	------

### ***Приложение № 2***

Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей , специалистов и служащих ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....	с 68
--	------

### ***Приложение № 3***

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ «Бугульминская школа-	
---	--

интернат» .....	с 71
<b>Приложение № 3/1</b>	
Критерии оценки результатов деятельности главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с74
<b>Приложение № 3/2</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	С76
<b>Приложение № 3/3</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с78
<b>Приложение № 3/4</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по учебной части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	С81
<b>Приложение № 3/5</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с84
<b>Приложение № 3/6</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя-дефектолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с88
<b>Приложение № 3/7</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя индивидуальной работы развития слухового восприятия и формирования произносительной связной речи (РСВ и ФПСР) ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	С91
<b>Приложение № 3/8</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..	с94
<b>Приложение № 3/9</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-организатора ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	с97
<b>Приложение № 3/10</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-психолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с100
<b>Приложение № 3/11</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-дополнительного образования ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с103
<b>Приложение № 3/12</b>	
Критерии оценки результатов деятельности помощника воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	с106
<b>Приложение № 3/13</b>	
Критерии оценки результатов деятельности младшего воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с108

**Приложение № 3/14**

Критерии оценки результатов деятельности  
медицинской сестры ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..... с110

**Приложение № 3/15**

Критерии оценки результатов деятельности  
заведующей библиотекой ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».. с113

**Приложение № 3/16**

Критерии оценки результатов деятельности  
педагога-библиотекаря ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... с115

**Приложение № 4**

Положение о комиссии по распределению  
стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»..... с118

**Приложение №5**

Положение о распределении премиального  
фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера  
ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... с120

**Приложение №6**

Положение о распределении премиального  
фонда оплаты труда работников профессиональных  
квалификационных групп должностей работников  
образования, здравоохранения и культуры ГБОУ «Бугульминская  
школа- интернат»... с122

**Приложение №7**

Положение о распределении премиального  
фонда оплаты труда работников профессиональных  
квалификационных групп общеотраслевых профессий  
рабочих и общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих , ГБОУ «Бугульминская  
школа- интернат»... с125

**Приложение №8**

Положение о распределении фонда экономии заработной платы  
работников профессиональных квалификационных групп  
должностей работников образования, здравоохранения и культуры,  
работников профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых  
должностей руководителей, заместителей директора и главного  
бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... с128

**Приложение №9**

Положение о комиссии по трудовым спорам(КТС)  
ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... с131

**Приложение №10**

Права и льготы, предоставляемые педагогическим  
работникам образовательных организаций Республики  
Татарстан при подготовке и проведении аттестации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»... с.134

**Приложение №11**

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	с 139
<i>Приложение №12</i>	
Положение о системе управления охраной труда в ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....	с142
<i>Приложение №13</i>	
Положение о комиссии по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	с150
<i>Приложение №14</i>	
Соглашение по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»... ..	с154
<i>Приложение №15</i>	
Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с156
<i>Приложение №16</i>	
Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда... ..	С164
<i>Приложение №17</i>	
Перечень должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»..., которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.....	с166
<i>Приложение №18</i>	
С п и с о к работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат », которым бесплатно предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	.с167
<i>Приложение №19</i>	
С п и с о производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которым дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день(извлечение).....	с169
<i>Приложение №20</i>	
Перечень работ в при выполнении которых обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.....	.с 172
<i>Приложение №21</i>	
Список должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа-Интернат», которым производится доплата к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда... ..	. С173
<i>Приложение №22</i>	
Положение о порядке предоставления педагогическим работникам ГБОУ «Бугульминская школа- интернат» длительного отпуска сроком до одного года... ..	С175
<i>Приложение №23</i>	
Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с178
<i>Приложение №24</i>	
Список гарантий и компенсаций, предоставляемым работникам	

ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... .....с197

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения с администрацией и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

**Конституция Российской Федерации;**

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

**Трудовой кодекс Российской Федерации** (далее – ТК РФ);

**Федеральный закон** от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

**Федеральный закон** от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

**Закон РТ** от 22 июля 2013 года № 68-ЗРТ «Об образовании»;

**Закон Республики Татарстан** от 18 января 1995 г. № 2303-ХІІ «О профессиональных союзах»;

**Указ Президента Республики Татарстан** от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

**Республиканское Соглашение** между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально – экономической политики и развитии социального партнерства на 2023-2024 годы;

**Отраслевое соглашение** между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026гг.

**Территориальное соглашение** между Управлением образования Исполнительного комитета Бугульминского муниципального района и Бугульминской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**работодатель** в лице его представителя – руководителя ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» Корытина Николая Александровича (далее – работодатель, Школа-интернат);

**работники** Школы-интерната в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Важновой Елены Ивановны.

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения изменений к

данному коллективному договору, контроля за его выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» единственным полномочным представителем работников образовательной организации.

1.4. Коллективный договор- правовой акт, заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов Общероссийского Профсоюза образования.**

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в **7 рабочих дней** сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях

органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение **5 рабочих дней** со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

членство в Профсоюзе определяет согласие Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работодателем трудовых прав, а также при защите социально – экономических интересов работников;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Текст Коллективного договора, изменения и дополнения к нему размещаются на профсоюзной странице официального сайта Школы-интерната

<https://edu.tatar.ru/bugulma/page374757.htm>

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы-интерната, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением между Управлением образования Исполнительного комитета Бугульминского муниципального района и Бугульминской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Педагогический работник, руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, осуществляющие педагогическую деятельность не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (Приложение № 1 1)

**Стороны договорились** о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, в период действия трудового договора, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225).

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов на:

- обязательное медицинское страхование;
- обязательное пенсионное страхование;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Передавать полные и объективные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в органы Социального фонда России с указанием льготного кода категории работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации (Приложение №1 с.59).

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую

квалификационную категорию, либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 ТК РФ).

2.2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и один экземпляр под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

В исключительных случаях, предусмотренных статьёй 312.9 Трудового кодекса РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием.

2.2.11. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при

заключении трудового договора в должностной инструкции педагогического работника определить перечень документации, подготовка которой является обязательной.

Перечень документации разрабатывается в соответствии с требованиями Приказа Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками, при реализации основных и общеобразовательных программ».

2.2.12. Уведомлять выборные органы первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности или штата не менее 10 процентов работников образовательных организаций в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации

высшего или профессионального образования, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники - за два года до назначения страховой пенсии по старости;

- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации при предоставлении работником итогов независимой оценки квалификации.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

**2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением обязательств коллективного договора, локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### 3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а так же трудовыми договорами.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учебной нагрузки учителям, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется прежний объём учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601 Министерства образования и науки РФ.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г., в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.3. Заместители руководителя и другие работники Школы-интерната помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях совмещения осуществлять в Школе-интернате без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая руководителя организации, работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников Школы-интерната устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. и № 536.

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

3.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*пятидневная*) с *двумя* выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 23, с.178*), расписанием учебных занятий.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между учебными занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний учебных занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них

рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

**При установлении режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов, решение принимается работодателем посредством письменного согласования после проведения взаимных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работникам устанавливается компенсация от одного до трех полностью оплачиваемых дополнительных дней отдыха к очередному отпуску (Приложение № 23, с178),**

3.1.10. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, **обязательное присутствие в организации не требуется.**

3.1.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного

профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №17, с.166).

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются Положением об оплате труда работников (Приложение №1, с.59).

3.1.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и **Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических**

**работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"** в зависимости от осуществляемого педагогическим работником типа образовательной программы (Приложение №22, с.175).

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в течении рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный

рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с **приложением № 16** (с.164) Коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. *в соответствии с **Приложением № 17** (с.166) Коллективного договора.*

3.1.18.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц**, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.1.18.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.1.18.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.1.18.4. 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к

ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

3.1.20. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за **полную продолжительность** ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

3.1.23. 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.

3.1.24. Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается. Работодатель вправе запросить подтверждающие событие документы иные обоснования.

3.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. (Приложение №22 ,с.175). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

## **3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы по итогам месяца работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.3. Работник обязан получать расчётный листок на руки.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников(учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки(педагогической работы)без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение

трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты). (Приложения №3, 5, 6, 7)

- в целях повышения эффективности деятельности работников общеобразовательных организаций и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", работникам, входящим в **профессионально-квалификационную** группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами общеобразовательной организации.

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с **22 часов до 6 часов**) производится в повышенном размере, но не ниже **20 %** часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

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

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Татарстан – со дня принятия решения о награждении;

4.8. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами Республики Татарстан выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018г. рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается:

- в размере 16 процентов фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

4.11. Учителям, другим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо

работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, на реализацию раздела коллективного договора «Социальные гарантии и меры социальной поддержки», иные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение №8, с.128).

4.13. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере \_\_\_\_\_% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.14. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СП 2.4.3648-20. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Школы-интерната производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего

классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.16. Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым педагогам.

4.17. При условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью установить доплату в размере \_\_\_\_ (*% от базового, должностного оклада, фиксированная сумма*) выплачиваемая \_\_\_\_ (*указать периодичность*) педагогическим работникам за наличие квалификационных категорий "педагог-методист", "педагог-наставник" за счет стимулирующих доплат, внебюджетных средств.

4.18. Стороны гарантируют педагогическим работникам-членам Профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставление прав и льгот, предусмотренных Приложением № 1 к отраслевому Соглашению, Приложением № 2 к Территориальному соглашению, Коллективному договору (**Приложение №10, с.134**).

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

### **5. Стороны договорились:**

5.1. В целях социальной защиты работников образовательной организации, в пределах отпущенных средств:

Предоставлять работникам Школы-интерната - женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, с учетом специфики учебного процесса, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые. Остальным категориям работников - женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет предоставлять один свободный день в месяц полностью оплачиваемый.

**5.2. Предоставлять работникам Школы-интерната полностью оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:**

- проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности -3 календарных дня к очередному отпуску
- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один рабочий день в квартал.

По требованию Работодателя работник обязан представить подтверждающие событие документы.

Если оплачиваемые свободные дни совпадают с выходными, праздничными днями или днями отпуска, то они не переносятся.

5.2.1. В случае необходимости дополнительно к оплачиваемым дням администрация вправе предоставить работнику без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка – 3 рабочих дня;
- на свадьбу детей – 3 рабочих дня.

5.2.2. Ходатайствовать об оказании работникам - членам профсоюза мер социальной поддержки из средств фонда социальной защиты территориальной профсоюзной организации.

### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.3.4. Выплачивать штатным работникам Школы-интерната согласно Положению о распределении премиального фонда (**Приложения №5,6,7**):

- при достижении пенсионного возраста (согласно законодательству), либо при увольнении по собственному желанию впервые после приобретении права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере:

- Руководителям (заместителям) – 10 000 рублей;

- Педагогическим работникам – 8 000 рублей;
  - Другим категориям работников – 5 000 рублей.
- к 50-летию, 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию, 75-летию, 80-летию, 85-летию со дня рождения материальное вознаграждение в размере до 0,5 тарифной ставки при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет(в пределах имеющихся средств).

**Оказывать работникам материальную помощь:**

- за счет средств Школы-интерната пособия на погребение работника образовательной организации; на организацию похорон близких родственников работника образовательной организации (родителей, детей, супруга) в размере **3000 рублей**.

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

5.3.6. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.3.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.3.8. Работники при **прохождении диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении **диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении **диспансеризации** в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения **диспансеризации** на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими

диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

**5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

5.4.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

**5.4.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:**

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

**Бугульминская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования гарантирует членам профсоюза:**

- ✓ бесплатную юридическую консультацию и защиту их интересов в трудовых спорах;
- ✓ оказание бесплатной практической помощи при составлении исковых заявлений в суд;
- ✓ участие в судебных заседаниях в качестве представителя интересов членов профсоюза при отстаивании права на назначение досрочной страховой пенсии и других профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

**Каждому члену профсоюза дополнительно, к установленным законом, следующие выплаты из профсоюзного Фонда социальной защиты работников образования:**

- при достижении пенсионного возраста в соответствии с действующим законодательством;
- в случае пожара (при наличии справки);
- в случае платной операции, кроме зубопротезирования (при наличии направления);
- при онкологических заболеваниях;
- при приобретении путевки за свой счет;
- к Международному дню инвалидов.

**5.5. Стороны обязуются** в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

**Материальные виды поощрений:**

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

**Нематериальные виды поощрения:**

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

**5.6. Участвовать в реализации социальных проектов Республиканской и территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования:**

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФНПР;

- отдых по проекту «Лето. Сочи»; «Анапа - пляж», иные;

- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;

- проект «Путевка от Профсоюза»;

- проект «Профсоюзный уик-энд»;

- проект «Профсоюзный бонус к пенсии» (**негосударственное пенсионное обеспечение членов профсоюза - работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан**);

- проект «Территория социального партнерства»;

- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);

5.7. Организовать участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **6.1. Стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий (организационных, технических, санитарно-профилактических и других) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

#### **6.1.2. Обеспечивать:**

делегирование своих представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю за состоянием зданий и сооружений; по проверке образовательной организации на готовность к новому учебному году (приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории) и др.;

работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

своевременное и полное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.3. **Осуществлять** административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.4. **Обеспечивать** выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда Общероссийского Профсоюза образования, рассмотрение предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1.5. **Организовывать** проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. С этой целью, разработать и утвердить положение о системе управления охраной труда (Приложение № 12, с.142).

6.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до **30 %**) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

6.2.5. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и должностям (профессиям) в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией. Организовать работу по контролю за их соответствием действующим требованиям охраны труда, а также, в случае необходимости, по приведению их в соответствие с действующим законодательством.

6.2.9. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.11. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.12. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.13. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами. В этих целях разработать и утвердить нормы бесплатного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (приложение № 18).

6.2.14. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

6.2.15. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.16. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится **психиатрическое освидетельствование**".

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной

организации. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.19. Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.20. Обеспечивать технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, ее подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организовывать помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

6.2.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

### **6.3. Работники обязуются:**

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

6.3.2. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования), а также внеочередные медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования) в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Своевременно информировать работодателя о микроповреждениях, полученных ими в ходе трудовой деятельности.

**6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

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

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. **Стороны** определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

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

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

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

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

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

#### **7.2. Работодатель обязуется:**

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ**

## **8.1. Стороны договорились о том, что:**

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель может предоставить дополнительный ученический отпуск, продолжительностью по согласованию сторон.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.**

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.;

9.3. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

9.4. Стороны проводят разъяснительную работу среди членов Профсоюза по участию в республиканском проекте «Профсоюзный бонус к пенсии».

## **Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

10.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий

социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 1% от его ежемесячной заработной платы (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия вышестоящего выборного органа Общероссийского Профсоюза образования.

10.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

10.2.7. Оплачивать за счет средств первичной профсоюзной организации подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз».

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

**10.3.4. Работодатель с предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

**10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

10.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

10.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

10.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

## **11.1. Работодатель:**

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.2. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.3. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих

нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.1.7. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.8. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

11.1.9. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве **10 календарных дней**, заместителям председателя **3 календарных дня**, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации **3 календарных дня**; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации **3 календарных дня**;

11.1.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает **доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**;

**11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:**

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей,

не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

### **11.3. Стороны совместно:**

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **XII. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.**

### **12.1. Стороны договорились:**

12.1.1. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни;

12.1.2. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

### **12.2. Работодатель обязуется:**

12.2.1. содействовать обеспечению доступных рабочих мест и созданию безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и созданию специальных рабочих мест для инвалидов;

12.2.2. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, в установленном по согласованию с ним порядке, бесплатно во внеучебное время: спортивные залы, площадки, спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации;

12.2.3. создавать условия педагогам для быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения, восстановления работоспособности, оказывать консультативную помощь с привлечением психолога организации;

12.3.4. создавать условия для двигательной активности работников (установка теннисного стола, проведения производственной гимнастики, иные формы);

12.3.5. способствовать организации правильного питания работников.

## **XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»

### **13.2. Стороны договорились и обязуются:**

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение **15** дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

#### **XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение **14** дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

**14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года, до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2027 года.**

14.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать

коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

14.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

***Приложение № 1***

Положение об оплате труда работников

ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» .....с 59

***Приложение № 2***

Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....

с 68

***Приложение № 3***

Положение о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда работников ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» .....	с 71
<b>Приложение № 3/1</b>	
Критерии оценки результатов деятельности главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с74
<b>Приложение № 3/2</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с76
<b>Приложение № 3/3</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с78
<b>Приложение № 3/4</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по учебной части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с81
<b>Приложение № 3/5</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с84
<b>Приложение № 3/6</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя-дефектолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с88
<b>Приложение № 3/7</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя индивидуальной работы развития слухового восприятия и формирования произносительной связной речи (РСВ и ФПСР) ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с91
<b>Приложение № 3/8</b>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..	с94
<b>Приложение № 3/9</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-организатора ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	с97
<b>Приложение № 3/10</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-психолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с100
<b>Приложение № 3/11</b>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-дополнительного образования ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с103
<b>Приложение № 3/12</b>	
Критерии оценки результатов деятельности помощника воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	с106
<b>Приложение № 3/13</b>	
Критерии оценки результатов деятельности	

младшего воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c108
<i>Приложение № 3/14</i>	
Критерии оценки результатов деятельности медицинской сестры ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c110
<i>Приложение № 3/15</i>	
Критерии оценки результатов деятельности заведующей библиотекой ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..	c113
<i>Приложение № 3/16</i>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-библиотекаря ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	c115
<i>Приложение № 4</i>	
Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c118
<i>Приложение № 5</i>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c120
<i>Приложение №6</i>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c122
<i>Приложение №7</i>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих , ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c125
<i>Приложение №8</i>	
Положение о распределении фонда экономии заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры, работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, заместителей директора и главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c128
<i>Приложение №9</i>	
Положение о комиссии по трудовым спорам(КТС) ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c131
<i>Приложение №10</i>	
Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»... ..	c.134
<i>Приложение №11</i>	
Положение о нормах профессиональной этики педагогических	

работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c139
<b>Приложение№12</b>	
Положение о системе управления охраной труда в ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....	c142
<b>Приложение№13</b>	
Положение о комиссии по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c150
<b>Приложение№14</b>	
Соглашение по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c154
<b>Приложение№15</b>	
Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c156
<b>Приложение№16</b>	
Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда... ..	c164
<b>Приложение№17</b>	
Перечень должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..., которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.....	c166
<b>Приложение№18</b>	
С п и с о к работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат », которым бесплатно предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	c167
<b>Приложение№19</b>	
С п и с о производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которым дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день(извлечение).....	c169
<b>Приложение№20</b>	
Перечень работ в при выполнении которых обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.....	c172
<b>Приложение№21</b>	
Список должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа- Интернат», которым производится доплата к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда... ..	c173
<b>Приложение№22</b>	
Положение о порядке предоставления педагогическим работникам ГБОУ «Бугульминская школа- интернат» длительного отпуска сроком до одного года... ..	c175
<b>Приложение№23</b>	
Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c178
<b>Приложение№24</b>	

**От работодателя:**

Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат

\_\_\_\_\_ Н.А. Корытин  
М.П.

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2024\_ г.

Подписи сторон:

Директор  
ГБОУ «Бугульминская  
школа-интернат  
для детей  
с ограниченными  
возможностями здоровья»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_\_ г.

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГБОУ «Бугульминская  
школа-интернат для детей  
с ограниченными возможностями  
здоровья»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_\_ г.

Принято на собрании  
трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Председатель собрания \_\_\_\_\_ Важнова Е.И..

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с**  
**ограниченными возможностями здоровья»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее Школа-интернат) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, регулирующими вопросы оплаты труда и предусматривает единые принципы оплаты труда работников Школы-интерната.

1.2. Оплата труда работников Школы- интерната определяется трудовыми договорами между руководителем Школы-интерната и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Размер оплаты труда работников Школы-интерната не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается.

1.5. Вопросы оплаты труда работников Школы-интерната регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 674 от 24.08.2010г «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан».

1.6. Отнесение должностей работников Школы-интерната к профессиональным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников отраслей образования, культуры, здравоохранения Школы-интерната.**

2.1. Заработная плата работника Школы-интерната включает в себя должностной оклад, выплаты за неаудиторную деятельность, выплаты стимулирующие и компенсационные и предельными размерами не ограничивается.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников Школы-интерната устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы) в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

2.3. Должностной оклад работников равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад).

2.4. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:

выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;

выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за неаудиторную занятость устанавливаются в пределах имеющихся средств на основании Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Татарстан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

2.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

2.5.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ( выплаты за специфику образовательной программы; выплаты за управление структурным подразделением; выплаты за наличие почетных званий, государственных наград; выплаты за сложность и напряженность работы);

2.5.1.2. выплаты за стаж работы по профилю;

2.5.1.3. выплаты за квалификационную категорию;

2.5.1.4. выплаты за качество выполняемых работ;

2.5.1.5. премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Школы-интерната по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

2.5.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением выплат за качество выполняемых работ и премиальных и иных

поощрительных выплат, устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Татарстан, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, премиальных и иных поощрительных выплат устанавливается на основании **Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.**

2.5.3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику Школы-интерната на основе утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики Школы-интерната.

2.5.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, культуры и здравоохранения составляет **2 процента** от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

3.1 Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.2. Размер минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

3.3. Диапазоны размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в **Положении об условиях оплаты труда работников** профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденном Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.4. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих не могут быть меньше нижней границы диапазона повышающих коэффициентов, установленных для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена должность или профессия работника.

3.5. Соответствие должности и профессии работника соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих и общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих принимается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.7. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.8. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (выплаты за сложность и напряженность работы; выплаты за наличие почетных званий, государственных наград);
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за специфику деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.9. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением премиальных и иных поощрительных выплат, устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

3.10. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат устанавливается на основании **Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.**

3.11. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, составляет **2 процента** от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по **основному месту работы.**

3.12. **Выплаты** компенсационного характера устанавливаются для профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом V настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Школы-интерната устанавливается учредителем один раз в год на основании тарификации основного персонала, а также при изменении тарификации основного персонала в связи с повышением заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан, на основании трудового договора в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу Школы-интерната. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера

работников (персонала).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителя.

4.4. Руководитель Школы-интерната устанавливает заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности работников и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Школы-интерната, сформированного в соответствии с [пунктом 6.4](#) настоящего Положения.

4.5. Учредитель школы-интерната устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждений, определенных на основании критериев эффективности деятельности учреждений и составляет 50% от фонда стимулирования руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Школы-интерната, сформированного в соответствии с [пунктом 6.4](#) настоящего Положения.

4.6. Выплаты **стимулирующего характера** руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

4.7. **Выплаты** компенсационного характера устанавливаются для руководителя, их заместителей и главного бухгалтера Школы-интерната осуществляются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с разделом V настоящего Положения.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера в Школе-интернате относятся:

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, расширение зоны обслуживания, совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации (за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширение зоны обслуживания, совмещении профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в следующих размерах:

- каждый час работы в ночное время с **22.00 ч до 06.00 ч** оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Размер выплаты составляет за каждый час работы в работы в ночное время – дополнительно **35% к**

**окладу** (должностному окладу), исчисленному за каждый час работы, путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

5.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

5.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

5.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы-интерната при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты рассчитывается исходя из 0,50 базового оклада.

5.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Школы-интерната при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты рассчитывается исходя из 0,30 базового оклада.

5.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Школы-интерната в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты рассчитывается исходя из 0,30 базового оклада.

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

5.10. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VI. Формирование фонда оплаты труда.**

6.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых школе-интернату на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся, и отражается в смете .

6.2. Руководитель Школы-интерната формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.3. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с учетом учебной нагрузки. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в месяц), определяется на основании учебного плана Школы-интерната.

6.4. Доля фонда оплаты труда на стимулирование руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера школы-интерната принимается равной 1 проценту.

6.5. Доля средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы составляет 40 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам.

6.6. Учебный план разрабатывается Школой-интернатом самостоятельно с учетом базисного учебного плана и должен обеспечивать реализацию федерального и регионального компонентов государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

6.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Школы-интерната средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением о распределении фонда экономии заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры, работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, заместителей директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья».

## **VII. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников школы-интерната**

7.1 Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

7.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников школы-интерната устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы-интерната, утвержденными в установленном порядке.

7.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена в объеме:

18 часов в неделю:

учителям (подготовительных), 1 – 11, (12) классов

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем пункте, 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.**

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для учащихся 1(подготовительного) класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также коротких перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом/ **Правилами внутреннего трудового распорядка**(Приложение №23, с178)/ Школы-интерната с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена в объеме:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющим ограниченные возможности здоровья;

7.5. Педагогическим и учебно-воспитательным работникам, не предусмотренным в **пунктах 7.3 и 7.5** настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательного учреждения

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогу-библиотекарию, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

7.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в **пунктах 7.3 – 7.6** настоящего Положения, в том числе руководителя и его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

### **VIII. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования**

8.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования, составляет:

8.1.1. Преподавателям, учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, педагогам дополнительного образования, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, воспитателям, работающим непосредственно с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными возможностями здоровья:

5 человек - для специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждений, специальных (коррекционных) классов в общеобразовательных учреждениях:

I вида для глухих детей с задержкой психического развития или умственной отсталостью;

II вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, и умственной отсталостью;

III вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, и задержкой психического развития;

6 человек - для специальных (коррекционных) общеобразовательных учреждений,

специальных (коррекционных) классов в общеобразовательных учреждениях:

I вида для глухих детей;

II вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха;

При проведении занятий по трудовому обучению, социально-бытовой ориентировке, факультативных занятий класс (группа) делится на две подгруппы. При делении класса (группы) на подгруппы учитывается профиль трудового обучения для девочек и мальчиков, а также вид коррекционного учреждения.

8.1.2. Воспитателям общеобразовательных учреждений, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, интернатах при общеобразовательных учреждениях:

5 человек - для специальной общеобразовательной школы (учебно-воспитательного учреждения для детей и подростков с девиантным поведением), специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната:

I вида для глухих детей с задержкой психического развития или умственной отсталостью;

II вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, и умственной отсталостью;

III вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха, и задержкой психического развития;

6 человек - для специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната:

I вида для глухих детей;

II вида для слабослышащих и позднооглохших детей с глубоким недоразвитием речи, обусловленным нарушением слуха.

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»

Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Положение об условиях оплаты труда работников Бугульминской школы - интерната.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы-интерната, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников Школы-интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Комиссия, утвержденная приказом директора, объективно осуществляет анализ и оценку результатов работы и принимает решение к установлению материального стимулирования или отказа.

На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за квартал. Указанные выплаты производятся ежеквартально одновременно с выплатой заработной платы работникам.

### Порядок определения размера и расчета

### премиальных выплат

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (квартал), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов, выплат стимулирующего характера).

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

### Основными условиями премирования являются

-за соблюдение трудовой дисциплины: отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка школы, отсутствие опозданий на работу и преждевременного ухода с работы, четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы Школы-интерната, санитарно-гигиенического режима, соблюдение правил и норм по технике безопасности – до **2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за активное участие в поддержании технического состояния школы / за участие в ремонтных работах/ - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка – до **2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за участие в благоустройстве прилегающей территории школы-интерната и лагеря труда и отдыха «Яблочко» - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

- за участие в общественной жизни школы - до **2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

-за хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета – до **5 %** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

-премирование к юбилейным датам и в связи с уходом на пенсию /в пределах имеющихся средств/:

- к **50-**летию со дня рождения - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет/в пределах имеющихся средств/;

- впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Школы-интерната при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

- в связи с **60-65-**летием, **70-75-**летием, **80-85-**летием сотрудника школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее **5 лет** - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки /в пределах имеющихся средств /;

в связи с **60-**летием, **70-**летием, **80-**летием, **90-**летием и т.д. неработающим пенсионерам Школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 15 лет - материальное вознаграждение в размере до **1000 рублей** /в пределах имеющихся средств /;

- на организацию похорон близких родственников: родителей (лиц, заменяющих родителей), супруга, детей, при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет - оказание материальной помощи в размере до **3000 рублей** /в пределах имеющихся средств/;

- председателю первичной профсоюзной организации за социально-значимую общественную для школы работу и ведение делопроизводства - один раз в квартал - до 5 %/в пределах имеющихся средств/;
- уполномоченному по охране труда – поквартально до 5 %/в пределах имеющихся средств/;
- членам комиссии по распределению фонда стимулирующего характера - поквартально до 2%; /в пределах имеющихся средств/;
- за выполнение работы, не входящей в круг прямых обязанностей - до 10%
- осуществление мер по укреплению здоровья, улучшению физического развития и снижению заболеваемости учащихся, за организацию и качественное проведение летней оздоровительной работы – до 5%
- бухгалтеру за четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы Школы-интерната, санитарно-гигиенического режима, соблюдение правил и норм по технике безопасности. За хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета- до 5%
- за высокое качество проведения городских и республиканских мероприятий-до 5%.
- за активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года/ за участие в ремонтных работах/ - до 10%
- за соблюдение трудовой дисциплины: отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка школы, отсутствие опозданий на работу, преждевременный уход с работы; оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным и сельскохозяйственным работам – до 2%

#### **Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности в профессиональной деятельности работника.
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Школы – интерната.

#### **Экономия фонда оплаты труда.**

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет директор Школы-интерната в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций.

#### **Порядок и срок действия положения.**

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Школы-интерната и утверждается приказом директора.

Утвержденное положение действует в течение срока действия коллективного договора.

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

## П О Л О Ж Е Н И Е

### **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»**

#### **1. Общие положения**

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее Школа-интернат) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»
- Положение об условиях оплаты труда работников Бугульминской школы - интерната.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы-интерната, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников Школы–интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

- Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; (*бонусы, баллы*)
  - выплаты за стаж работы по профилю;
  - выплаты за квалификационную категорию; (*аттестация*)
  - выплаты за качество выполняемых работ; (*бонусы, баллы*)
  - премиальные и иные поощрительные выплаты. (2% премиальный фонд)

Размер стимулирующей части составляет **40 %** от фонда оплаты труда Школы-интерната, предусмотренного на выплату окладов работника. Основаниями для стимулирования работников Школы – интерната являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат.**

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы-интерната, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы-интерната.

2.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы-интерната являются: единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Работник Школы-интерната, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями (см. Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя, воспитателя и др. )

2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

2.5. Комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.6. На основании всех материалов комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.7. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. Утвержденный комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.9. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за полугодие (май, декабрь), год (декабрь). Указанные выплаты производятся **ежемесячно** одновременно с выплатой заработной платы работникам.

## **3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат**

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится **один раз в год по итогам учебного года ( в декабре).**

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период; суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы-интерната (общая сумма баллов); стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла; денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

### **Премияльные и иные поощрительные выплаты.**

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяется коллективным договором. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, составляет не менее 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

### **Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности в профессиональной деятельности работника.
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Школы – интерната.

### **Экономия фонда оплаты труда.**

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные *от экономии фонда заработной платы*, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

### **Порядок и срок действия положения.**

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Школы-интерната и утверждается приказом директора.

Утвержденное Положение действует в течение действия коллективного договора 2017-2019 г.г.

*Приложение №3/1*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
<b>Главный бухгалтер</b>						
1	Обеспечение исполнения бюджета (государственного задания) с соблюдением требований законодательства	%	98-100	10	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А - кассовый расход, В – финансирование. N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности <b>Отчет об исполнении бюджета (ф.0503737)</b>
2	Обеспечение ведения бухгалтерского учета согласно инструкции по бюджетному учету, утвержденной министерством финансов Р Ф	единица	10-0	10	годовая	При наличии расхождений в бухгалтерской отчетности между формами (ф.0503730а), (ф.0503737) и (ф.0503721) – 0 баллов, при отсутствии расхождений в бухгалтерской отчетности между формами (ф.0503730а), (ф.0503737) и (ф.0503721) - 10 баллов <b>Предписания МФ РТ</b>
3	Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств	единица	10-0	10	годовая	При наличии предписаний МФ РТ о нецелевом использовании бюджетных средств – 0 баллов, отсутствие предписаний МФ РТ о нецелевом использовании бюджетных средств - 10 баллов <b>Предписания МФ РТ</b>
4	Соблюдение финансовой дисциплины (отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности)	единица	10-0	10	годовая	Наличие просроченной задолженности – 0 баллов, отсутствие просроченной задолженности - 10 баллов <b>Сведения по дебиторской и кредиторской задолженности (ф.0503769а)</b>
5	Отношение объема внебюджетных доходов к объему бюджетных ассигнований	процентов	0-10	10	годовая	При наличии предпринимательской деятельности – 10 баллов, при отсутствии предпринимательской деятельности – 0 баллов <b>Отчет (ф.0503737)</b>
6	Своевременность предоставления отчетности	единица	0 -5	5	годовая	При наличии замечаний к срокам исполнения – 0 баллов, при отсутствии замечаний к срокам исполнения – 5 баллов
7	Обеспечение стабильной деятельности бухгалтерского персонала в учреждении	%	0-1	10	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А – численность уволенных работников из числа бухгалтерского персонала за отчетный период, В – общая численность бухгалтерского персонала учреждения <b>Информация кадровой службы учреждения</b>

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
<b>ИТОГО-65 баллов</b>						

*Приложение №3/2*

«Согласовано»  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации ГБОУ  
 «Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
 Директор  
 ГБОУ «Бугульминская школа-  
 интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
 ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
 заместителя директора  
 по административно-хозяйственной части  
 Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
 «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
 возможностями здоровья»**

Рассмотрено

на собрании трудового коллектива  
протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1.	Уровень подготовки и сдачи учреждения к новому учебному году	Акт	0-5	10	годовая	Акт готовности и сдачи учреждения к новому учебному году подписан до начала учебного года – 10 баллов; отсутствие акта – 0 баллов
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Предписания (акты)	1-0	3	годовая	При наличии актов, предписаний, независимо от их количества – 0 баллов; отсутствие актов и предписаний – 3 балла
3.	Требования пожарной безопасности	Предписания (акты)	1-0	3	годовая	При наличии актов, предписаний, независимо от их количества – 0 баллов; отсутствие актов и предписаний – 3 балла
4.	Требования по охране труда	Предписания (акты)	1-0	3	годовая	При наличии актов, предписаний, независимо от их количества – 0 баллов; отсутствие актов и предписаний – 3 балла
5.	Развитие материально-технической базы учреждения	%	100-105	10	Годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – балансовая стоимость основных средств на начало года; В – балансовая стоимость основных средств на конец года N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
6.	Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	единица	0-1	6	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов; при отсутствии замечаний – 6 баллов
7.	Своевременное соблюдение графика проверки средств измерения и приборов учета тепла, энергии, водоснабжения и газоснабжения	Мероприятия	0-1	9	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов; при отсутствии замечаний – 9 баллов
8.	Уровень подготовки и сдачи ЛТО «Яблочко» к новому сезону	Акт	0-5	7	годовая	Акт готовности и сдачи ЛТО «Яблочко» к новому сезону подписан до начала сезона – 7 баллов; отсутствие акта – 0 баллов
9.	Своевременный текущий ремонт, мероприятия по проведению капитального ремонта	Мероприятия	0-1	9	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов; при отсутствии замечаний – 9 баллов
10	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	%	0-1	5	годовая	Отсутствие аварийных ситуаций – 5 баллов, при наличии аварии – 0 баллов
	<b>Итого:</b>			<b>65</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_ » апреля 20\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » апреля 20\_\_\_ г.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1.	Организация дополнительного образования и занятости воспитанников	%	70-80	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число воспитанников; В – общая численность обучающихся в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
2.	Участие воспитателей в распространении передового опыта работы	%	20-100	6	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество открытых мероприятий с участием воспитателей за отчетный период; В – общее количество открытых мероприятий, прошедших в учреждении за отчетный период N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
3.	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	%	100-90	6	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество обучающихся, стоящих на учете в КДН; В – количество обучающихся в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
4.	Снижение количества пропусков уроков учащимися	%	10-0	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число обучающихся, пропустивших уроки без уважительной причины; В – общая численность обучающихся N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, грантах и др. мероприятиях воспитательной направленности	Мероприятие	0-N	5	Годовая	$5 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	3	Годовая	$3 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	2	Годовая	$2 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
6.	Результативное участие воспитателей в профессиональных, методических и других конкурсах	Мероприятие	0-N	5	Годовая	$5 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	3	Годовая	$3 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	2	Годовая	$2 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие

7.	Доля педагогических работников, имеющих дефектологическое образование	%	10-40	5	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество воспитателей, имеющих дефектологическое образование ; В – общее количество воспитателей в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
8.	Внедрение инновационных форм работы	%	0-20	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество новых образовательных программ, реализуемых в учреждении; В – общее количество программ, реализуемых в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
9.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	%	0-25	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество воспитателей, прошедших повышение квалификации по вопросам воспитания в любой форме; В – общее количество воспитателей в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
10	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки отчетной документации	единиц	0-1	3	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 3 балла
11	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	Количество	0-1	1	годовая	Наличие жалоб – 0 баллов, отсутствие жалоб – 1 балл
12	Отсутствие предписаний, актов надзорных органов	Количество	0-1	1	годовая	Наличие предписаний, актов – 0 баллов, отсутствие – 1 балл
	<b>ИТОГО</b>			<b>70</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1	Успеваемость обучающихся по учреждению	%	90-100	9	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А - число учащихся по учреждению, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся в учреждении $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
2	Качество знаний обучающихся по учреждению	%	30-50	9	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А - число учащихся, обучающихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся в учреждении $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Сохранность контингента обучающихся	%	98-100	8	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А - количество обучающихся на конец учебного года, В - общая численность обучающихся в учреждении на начало года $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Участие педагогических работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	Мероприятие	0-N	3	Годовая	$3 * F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	2	Годовая	$2 * F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	1	Годовая	$2 * F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
5	Доля учителей, имеющих дефектологическое образование	%	30 - 80	7	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где А – количество учителей, имеющих дефектологическое образование, В - общее количество учителей по учреждению $N - \min$ $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий;

						N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
6	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	%	0-30	7	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где A – количество педагогических работников с высшей квалификационной категорией, B-общее количество педагогических работников по учреждению N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
7	Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения	%	0-20	7	Годовая	$N = A/B * 100\%$ , где A - число учителей учреждения, впервые аттестованных на заявленные квалификационные категории в отчетный период; B - общая численность учителей, аттестованных в отчетный период N-min $I = \frac{N - \min}{\max - \min}$ * весовой коэффициент I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	Мероприятия	0-N	7	годовая	$7 * F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
9	Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	единиц	0 -1	3	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 3 балла
10	Соблюдение трудовой дисциплины	Единица	0-1	5	годовая	При наличии замечаний - 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
11	Отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	Количество	0-1	1	годовая	Наличие жалоб-0 баллов, отсутствие жалоб-6 баллов
12	Отсутствие предписаний, актов надзорных органов	Количество	0-1	1	годовая	Наличие предписаний, актов -0 баллов, отсутствие -1 балл
	<b>Итого:</b>			<b>70</b>		

Приложение №3/5

«Согласовано»  
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п\п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1.	Участие в	единиц	0-1	6	годовая	За участие учителя в отчетный

	профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях					период в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях федерального уровня начисляется - 6 баллов; республиканского уровня - 5 баллов; муниципального уровня - 4 баллов, при неучастии - 0 баллов (при участии по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Почетные грамоты, дипломы, свидетельства, сертификаты участника, приказы
2.	Наличие дефектологического образования (профессиональная переподготовка)	Наличие (отсутствие)	0-72	10	годовая	Профильное курсовое или иное обучение объемом от 24 до 72 учебных часов -5 баллов; от 72 до 144 учебных часов - 10 баллов; отсутствие дефектологического образования - 0 баллов
3.	Повышение качества образовательных результатов по профилю учебной деятельности	единиц	99 - 102%	10	годовая	$(A/B)*100\%$ , где А - число обучающихся, воспитанников, показавших хорошие результаты в отчетном периоде; В - число учащихся, показавших хорошие результаты в предыдущем периоде
4.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	единиц	0-1	5	годовая	При наличии у учителя в отчетный период открытых уроков, мастер-классов, творческих отчетов, презентаций по обобщению передового педагогического опыта в рамках методических мероприятий федерального уровня начисляется - 5 баллов; республиканского уровня - 4 балла; муниципального уровня -3 балл, школьного уровня - 2 балла при отсутствии передового педагогического опыта и форм его распространения - ноль баллов (балл присваивается по наивысшему уровню) План работы, приказы о проведении мероприятий, программы мероприятий
5.	Участие педагога в работе педагогического совета, методического объединения	единиц	0-1	3	годовая	Учитывается проведение открытых уроков, выступлений с докладами, внеклассных мероприятий предметной направленности, общешкольных мероприятий,

	педагогов					мастер-классов, творческих отчетов и др. мероприятий
6.	Работа учителя с учениками за рамками тарификационных часов	Мероприятие	0-1	3	годовая	Имеются дополнительные мероприятия – 3 балла Отсутствуют мероприятия – 0 баллов
7.	Работа учителя с родителями (лицами их заменяющими)	Мероприятие	0-1	3	годовая	Имеются дополнительные мероприятия – 3 балла Отсутствуют мероприятия – 0 баллов
8.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Мероприятие	0-1	4	годовая	Отсутствие случаев детского травматизма, несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса – 4 балла, наличие указанных случаев – 0 баллов Журнал регистрации и учета несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса и акты
9.	Наличие персональных достижений обучающихся воспитанников, выполненных под руководством педагогического работника	Наличие авторских программ	0-1	6	годовая	При подготовке в отчетный период учащихся – победителей, призеров, дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов федерального уровня начисляется 6 баллов; республиканского уровня - 5 балла; межрегионального (межрайонного) уровня – 4 балла; муниципального и школьного уровня – 3 балла, при отсутствии успешных результатов – 0 баллов. (при наличии победителей по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) Наличие документально зафиксированных призовых мест, Почетные грамоты, дипломы, благодарственные письма, приказы
10.	Работа с документацией	единиц	0-2	5	годовая	Учитывается а) своевременность и качество работы педагога с классными журналами и ученическими дневниками б) состояние личных дел учащихся в) родительские собрания (протоколы, посещаемость родителями собраний, индивидуальное консультирование) г) протоколы ШМО, метод.

						советов, совещаний при директоре, производственных совещаний и др.
<b>11.</b>	Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Единиц	0-2	5	годовая	Учитываются а) количество разработок в электронном варианте, количество уроков-презентаций б) количество мероприятий с использованием внешних ресурсов (театр, музеи, библиотеки, экскурсии) в) разработка и изготовление дидактического материала
	<b>Итого</b>			<b>60 баллов</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ – ДЕФЕКТОЛОГА  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_ от « \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

№ п\п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон	Весовой	Периодичность	Порядок расчёта
-------	-----------------------	-------------------	----------	---------	---------------	-----------------

п		я	значе- ний	коэфф и- циент	измере- ния	
1.	Повышение качества образовательных результатов по профилю дефектологической деятельности	%	99-102	10	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где N- фактическое значение критерия эффективности деятельности, А-число обучающихся, воспитанников, показавших хорошие результаты в отчётном периоде В- число обучающихся, показавших хорошие результаты в предыдущем периоде.
2.	Участие в работе педсовета, методического объединения педагогов.	мероприятие	0-2	3	годовая	При участии во всех мероприятиях – 3 балла, при отсутствии участия – 0 баллов.
3.	Наличие персональных достижений учащихся, выходящих за пределы учебных программ	мероприятие	0-1	7	годовая	Уровень мероприятия: Федеральный (призовое место)- 6 баллов Региональный (призовое место)-5 баллов Муниципальный (призовое место)- 3балла Школьный (призовое место)- 2балла За участие-1 балл
4.	Работа с документацией (своевременность предоставления планов, отчётов и т.д., ведение протоколов)	единиц	0-1	5	годовая	При наличии замечаний к качеству и срокам предоставления – 0 баллов, при отсутствии замечаний-2 балла При ведении дополнительной документации – 3 баллов
5.	Участие педагога в распространении передового педагогического опыта (открытые мероприятия, обучающие семинары, методические разработки)	%	20-100	6	годовая	$N=(A/B)*100\%$ N-фактическое значение критерия эффективности деятельности, А –количество открытых мероприятий по профилю дефектологии за отчётный период, В – общее количество открытых мероприятий, прошедших в учреждении за отчётный период.
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения (конференции, семинары,	мероприятие	0-N	4	годовая	$4*F/N$ , где N-количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие. $2*F/N$ , где N-количество

	выступления в СМИ и т.д.)					мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие. 2*F/N, где N-количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие.
7.	Наличие дефектологического образования (профессиональная переподготовка)	Учебный час	0-72	10	годовая	Профильное курсовое или иное обучение объёмом от 24 до 72 часов- 5баллов, от 72-до 144часов -10 баллов. Отсутствие дефектологического образования – 0 баллов.
8.	Работа с родителями обучающихся или лицами их заменяющими (показательные занятия для родителей, участие в общешкольных родительских собраниях.)	Мероприятие	0-1	8	годовая	Учитываются зафиксированные мероприятия. Имеются мероприятия по оказанию консультативной помощи - 6 баллов, отсутствуют – 0 баллов
9.	Внедрение инновационных форм работы, работа по авторским программам.	Наличие авторских программ	0-1	7	годовая	При наличии инновационных и авторских программ -6 баллов, при отсутствии – 0 баллов.
	<b>Итого:</b>			<b>60 баллов</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ РАЗВИТИЯ СЛУХОВОГО ВОСПРИЯТИЯ И  
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗНОСИТЕЛЬНОЙ СВЯЗНОЙ РЕЧИ (РСВ И ФПСР)**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

1.	Повышение качества образовательных результатов по профилю дефектологической деятельности	%	99-102	10	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где N- фактическое значение критерия эффективности деятельности, А-число обучающихся, воспитанников, показавших хорошие результаты в отчётном периоде В- число обучающихся, показавших хорошие результаты в предыдущем периоде.
2.	Участие в работе педсовета, методического объединения педагогов.	мероприятие	0-2	3	годовая	При участии во всех мероприятиях – 3 балла, при отсутствии участия – 0 баллов.
3.	Наличие персональных достижений учащихся, выходящих за пределы учебных программ	мероприятие	0-1	7	годовая	Уровень мероприятия: Федеральный (призовое место)- 6 баллов Региональный (призовое место)-5 баллов Муниципальный (призовое место)- 3балла Школьный (призовое место)- 2балла За участие-1 балл
4.	Работа с документацией (своевременность предоставления планов, отчётов и т.д., ведение протоколов)	единиц	0-1	5	годовая	При наличии замечаний к качеству и срокам предоставления – 0 баллов, при отсутствии замечаний-2 балла При ведении дополнительной документации – 3 баллов
5.	Участие педагога в распространении передового педагогического опыта (открытые мероприятия, обучающие семинары, методические разработки)	%	20-100	6	годовая	$N=(A/B)*100\%$ N-фактическое значение критерия эффективности деятельности, А – количество открытых мероприятий по профилю дефектологии за отчётный период, В – общее количество открытых мероприятий, прошедших в учреждении за отчётный период.
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения (конференции, семинары, выступления в СМИ и т.д.)	мероприятие	0-N	4	годовая	$4*F/N$ , где N-количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие. $2*F/N$ , где N-количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в

						которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие. 2*F/N, где N-количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F-количество мероприятий, в которых принято участие.
7.	Наличие дефектологического образования (профессиональная переподготовка)	Учебный час	0-72	10	годовая	Профильное курсовое или иное обучение объемом от 24 до 72 часов- 5баллов, от 72-до 144часов -10 баллов. Отсутствие дефектологического образования – 0 баллов.
8.	Работа с родителями обучающихся или лицами их заменяющими (показательные занятия для родителей, участие в общешкольных родительских собраниях.)	Мероприятие	0-1	8	годовая	Учитываются зафиксированные мероприятия. Имеются мероприятия по оказанию консультативной помощи - 6 баллов, отсутствуют – 0 баллов
9.	Внедрение инновационных форм работы, работа по авторским программам.	Наличие авторских программ	0-1	7	годовая	При наличии инновационных и авторских программ -6 баллов, при отсутствии – 0 баллов.
	<b>Итого:</b>			<b>60 баллов</b>		

Приложение №3/8

«Согласовано»

«Утверждено»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20\_\_ г.

Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

1	Положительная динамика успеваемости и качества знаний воспитанников	%	0-10	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число воспитанников в группе, повысивших оценки по одному или нескольким предметам; В – общая численность воспитанников в группе N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
2	Снижение количества пропусков уроков (мероприятий) воспитанникам и	%	20-0	6	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число воспитанников пропустивших уроки без уважительной причины; В – общая численность обучающихся N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
3	Участие в работе педагогического совета, методического объединения воспитателей	Мероприятие	0-3	3	годовая	За каждое мероприятие – 1 балл, но не более 3 баллов, при отсутствии участия – 0 баллов
4	Результативное участие в профессиональных, методических и других конкурсах	Мероприятие	0-N	4	Годовая	$4 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	2		$2 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
5	Соблюдение воспитанникам и общережимных моментов (отсутствие случаев нарушения режима)	случай	0-1	6	годовая	При отсутствии нарушений – 6 баллов, при наличии нарушений – 0 баллов
6	Внедрение	Наличие	0-1	5	годовая	За наличие

	инновационных форм работы, работа по авторским программам	программы				инновационных или авторских программ – 5 баллов, при отсутствии – 0 баллов
7	Наличие дефектологического образования (профессиональная переподготовка)	Учебные часы	0-72	5	годовая	Профильное курсовое или иное обучение объёмом от 24 до 72 учебных часов – 3 балла; от 72 до 144 учебных часов – 5 баллов
8	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, грантах и др. мероприятиях воспитательной направленности	Мероприятие	0-N	4	Годовая	4*F/N, где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	3		3*F/N, где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
9	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних	%	20-0	4	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где A – количество случаев преступлений и правонарушений в отчетном периоде; B – количество случаев в предыдущем периоде N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
	<b>Итого:</b>			<b>55</b>		

Приложение № 3/9

«Согласовано»

«Утверждено»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПЕДАГОГА - ОРГАНИЗАТОРА**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

			<b>ний</b>	<b>и- цент</b>	<b>ния</b>	
1	Результативность деятельности по вовлечению воспитанников в общественную жизнь учреждения	%	70-100	10	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество проведённых мероприятий; В – количество запланированных мероприятий N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
2	Совершенствование методики проведения мероприятий	%	50-100	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество мероприятий, проводимых методически впервые; В – общее количество мероприятий N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
3	Охват обучающихся, воспитанников проводимыми мероприятиями	%	50-100	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество детей, участвующих в проведённых мероприятиях; В – общее количество детей N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
4	Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах, семинарах и т.п.	Мероприятие	0-N	6	Годовая	$6 * F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	4		$4 * F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие

		Мероприятие	0-N	3		$3 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
5	Организация мероприятий в каникулярное время отдыха учащихся (доля учащихся учреждения, вовлеченных в мероприятия)	%	0-50	6	Годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где A – число учащихся, вовлеченных в мероприятия; B – общая численность обучающихся, воспитанников в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
6	Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	единиц	0-3	5	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
	<b>Итого:</b>			<b>50 баллов</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПЕДАГОГА - ПСИХОЛОГА**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

1	Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга	%	50-100	10	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество учащихся охваченных мониторингом; В – общее количество учащихся N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
2	Качество проведения психодиагностической работы	%	0-N	10	годовая	$10 * F/N$ , где N – количество запланированных обследований, F – количество проведённых диагностических обследований
3	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных психокоррекционной работой	%	98-100	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных психокоррекционной работой; В – число обучающихся-инвалидов в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах	Мероприятие	0-N		Годовая	$5 * F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	3		$3 * F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	2		$2 * F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в

						которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
5	Обобщение и распространение опыта работы по проблемам сохранения психического, соматического и социального благополучия учащихся и педагогических работников	Мероприятие	0-1	8	годовая	За мероприятия республиканского уровня – 8 баллов; муниципального уровня – 5 баллов; на уровне учреждения – 3 балла; при отсутствии мероприятий – 0 баллов (при наличии мероприятий по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню)
6	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися	Мероприятие	0-5	5	годовая	$A=0,25*x$ , где x – количество проведённых консультаций
7	Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	единиц	0-3	5	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
	<b>Итого:</b>			<b>55 баллов</b>		

Приложение № 3 /11

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ**  
**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п\п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения	Порядок расчёта
-------	-----------------------	-------------------	-------------------	---------------------	-------------------------	-----------------

			<b>ний</b>	<b>и- циент</b>	<b>ния</b>	
1	Сохранность контингента воспитанников	%	80-100	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество занимающихся на отчетный период; В – количество учащихся по состоянию на 15.09 текущего учебного года N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
2	Доля обучающихся из «группы риска», являющихся контингентом педагога дополнительного образования в учреждении	%	50-100	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число обучающихся «из группы риска», занимающихся в данном объединении дополнительного образования детей; В – число обучающихся, являющихся контингентом данного педагога дополнительного образования N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
3	Доля детей-инвалидов, являющихся контингентом педагога дополнительного образования в учреждении	%	50-100	7	го-довая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – число детей-инвалидов, занимающихся в данном объединении дополнительного образования детей; В – число обучающихся, являющихся контингентом данного педагога дополнительного образования N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
4	Участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях по профилю дополнительного образования	Мероп- риятие	0-N	6	Годовая	$6 * F/N$ , где N – количество мероприятий федерального и международного уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие

		Мероприятие	0-N	4		$4 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий республиканского и межрегионального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
		Мероприятие	0-N	3		$3 \cdot F/N$ , где N – количество мероприятий муниципального уровня, в которых запланировано участие, F – количество мероприятий, в которых принято участие
5	Инновационные образовательные, авторские программы	%	0-20	9	Годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где A – количество новых образовательных программ, реализуемых в учреждении; B – количество программ, реализуемых в учреждении N – фактическое значение критерия эффективности деятельности
6	Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	единиц	0-3	5	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
	<b>Итого:</b>			<b>50 баллов</b>		

Приложение №3 / 12

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

	Качество ежедневной уборки мест общего пользования, игровых комнат	балл	0-10	5	Годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
	<b>ИТОГО</b>			<b>5 баллов</b>		

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п\п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения	Порядок расчёта
-------	-----------------------	-------------------	-------------------	---------------------	-------------------------	-----------------

1	Качество ежедневной уборки мест общего пользования, игровых комнат	балл	0-10	5	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 5 баллов
2	Качественное выполнение разовых поручений руководства учреждения и воспитателя	%	80-100	6	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А – количество выполненных поручений, В – общее количество поручений $I = \frac{N - \min}{\max - \min} * \text{весовой коэффициент}$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Ответственное отношение к сохранности имущества в закреплённом корпусе, блоке, спальне	балл	0-1	8	годовая	Отсутствие случаев хищения и порчи - 8 баллов, при наличии случаев хищения и порчи - 0 баллов
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	балл	0-1	6	годовая	Наличие жалоб – 0 баллов, отсутствие жалоб – 6 баллов
5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности, поддержка здоровья участников воспитательного процесса в ночное время	балл	0-1	10	годовая	Отсутствие нарушения дисциплины, сопряженных с нанесением вреда здоровью – 10 баллов, наличие нарушений – 0 баллов
<b>Итого:</b>				<b>35</b>		

Приложение №3 /14

«Согласовано»  
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20\_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_ от « \_\_\_ » апреля 20\_\_ г.

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Единица измерения</b>	<b>Диапазон значений</b>	<b>Весовой коэффициент</b>	<b>Периодичность измерения</b>	<b>Порядок расчёта</b>
--------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------------	------------------------

1	Своевременный охват воспитанников прививками	%	90-100	6	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А – количество привитых детей, В – количество воспитанников, которым в отчетном периоде показаны прививки $N-min$ $I= \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $max-min$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
2	Профилактика и снижение заболеваемости воспитанников	%	100-95	7	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А – количество дней пропуска уроков по болезни детей в отчетном периоде, В – количество дней пропуска уроков по болезни детей в предыдущем периоде $N-L$ $I= \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $L-M$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
3	Предупреждение миопии и сколиоза	%	100-95	6	годовая	$N=(A/B)*100\%$ , где А – количество детей с диагнозом в отчетном периоде, В – количество детей с диагнозом в предыдущем периоде $N-L$ $I= \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $L-M$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

						L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
4	Проведение диспансеризации и воспитанников	%	100-95	7	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А- количество воспитанников прошедших диспансеризацию, В-количество детей, подлежащих диспансеризации $N-L$ $I= \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $L-M$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; M - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; L - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
5	Обеспечение учащихся (воспитанников) сбалансированным питанием	%	80-100	8	годовая	$N=(A/B) \times 100\%$ , где А – количество продуктов, по которым не выполняется норматив по питанию; В – количество продуктов по утвержденному перечню $N-\min$ $I= \text{-----} * \text{весовой коэффициент}$ $\max-\min$ I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; $\max$ - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; $\min$ - наихудшее значение критерия эффективности деятельности
6	Санитарно-эпидемиологическое состояние в учреждении	единиц	0-1	6	годовая	При наличии замечаний – 0 баллов, при отсутствии замечаний – 6 баллов
	<b>Итого</b>			<b>40</b> <b>баллов</b>		

Приложение №3/15

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ ВажноваЕ.И.

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАВЕДУЮЩЕЙ БИБЛИОТЕКОЙ**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_ от « \_\_\_ » апреля 20 \_\_\_ г.

<b>Наименование критерия и его максимальная оценка</b>	<b>Метод определения критерия</b>	<b>Периодичность изменения</b>	<b>Оценка</b>
1.Поддержание и обновление	Оформление библиотеки, стендов. Деятельность по расстановке и	Годовая	10 баллов

предметно-развивающей среды	обеспечению сохранности фонда		
2. Посещаемость библиотеки	Количество посещений читателей в месяц	Годовая	10 баллов
3. Количество организованных и проведенных мероприятий	Формирование информационной культуры учащихся (библиотечные уроки, интегрированные уроки, практикумы по поиску информации и др.)	Годовая	10 баллов $10 * F / N$ , где N – количество запланированных мероприятий, F – в которых принято участие
4. Внедрение новых информационных технологий, применение школьным библиотекарем новых педагогических технологий, участие в конкурсах	1. Проектная деятельность библиотеки 2. Помощь в проектной деятельности педагогам и учащимся 3. Совместная работа с педагогами по различным направлениям 4. Написание статей, проведение семинаров, уроков на базе библиотеки 5. Повышение имиджа школы 6. Освоение и создание в работе презентаций 7. Использование в работе CD и DVD, освоение текстового редактора 8. Поиск информации в Интернете по запросам участников образовательного процесса и администрации школы	Годовая	<b>5 баллов</b> $5 * F / N$ , где N – количество запланированных мероприятий, F – в которых принято участие
Отсутствие детского травматизма	Наличие или отсутствие	Годовая	При наличии случаев травматизма детей в группе - 0 баллов, при отсутствии случаев – 5 баллов
Ведение планово-учетной – отчетной документации	1. Прием книг, их документальное оформление, списание (книги учета, акты) 2. Ведение электронного каталога 3. Составление и редактирование всевозможных справок в вышестоящие учреждения организации	Годовая	10 баллов
<b>Итого</b>			<b>50 баллов</b>

Приложение № 3 /16

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПЕДАГОГА - БИБЛИОТЕКАРЯ**

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья»**

Рассмотрено  
на собрании трудового коллектива

протокол № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

№ п\п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность измерения	Порядок расчёта
1	Обращаемость фондов	ед.	0,8-1,4	7	годовая	$N=B/A$ , где А-общее количество библиотечного фонда (кроме

	литературы (кроме учебников)					учебников), В - общее количество книговыдач N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; оценивание критерия эффективности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда. Отслеживается по журналу учета работы
2	Посещаемость	ед.	15-18	7	годовая	Среднее количество посещений на 1 читателя в год Посещаемость – отслеживается по журналу учета
3	Читаемость	ед.	17-22	7	годовая	Кол-во книг, прочтенных 1 читателем в течение года отслеживается по журналу учета работы
4	Ведение электронных каталогов	%	90-100	6	годовая	$N=A/B$ , где А- количество единиц в электронном каталоге, В-количество единиц учета всего, N-min I= ----- * весовой коэффициент max-min I – отнормированный критерий; N - фактическое значение критерия эффективности деятельности; max - наилучшее значение критерия эффективности деятельности; min - наихудшее значение критерия эффективности деятельности Оценивается объем и качество проведенных мероприятий по систематизации, учету и хранению фондов в соответствии с установленными требованиями
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах федерального уровня		0-N	5	годовая	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника ( N-количество мероприятий, в которых запланировано участие; F-в которых принято участие)
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства,		0-N	3	годовая	$3 * F / N$ , где N N-количество мероприятий, в которых запланировано участие; F-в которых принято участие. Учитывается наличие положений,

	конференциях, семинарах межрегионального уровня					приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах		0-N	2	годовая	2*F/ N, где N N-количество мероприятий, в которых запланировано участие; F-в которых принято участие. Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств участника
8	Наличие и актуализация web-страницы библиотеки на сайте школы	Web-страницы	0-1	5	Годовая	Наличие и актуализация web-страницы- 5 баллов, отсутствие - 0 баллов
9	Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ	ед.	0- N	5	годовая	5*F/ N, где N –количество публикаций, F-количество запланированных публикаций
10	Межведомственные отношения (наличие договора и плана работы)	ед.	1	3	годовая	Наличие соответствующих документов
	<b>Итого</b>			<b>50 баллов</b>		

*Приложение № 4*

«Согласовано»  
 Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
 Директор ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»**

#### **1. Основные положения.**

1.1. Настоящее Положение определяет структуру, функции и состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Школа-интернат).

1.2. Комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников Школы- интерната.

1.3. Состав комиссии утверждается приказом директора Школы-интерната.

#### **2. Состав и организация работы комиссии.**

2.1. Комиссия состоит из 9 человек. В состав комиссии включаются заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, председатель профсоюзного комитета, представители трудового коллектива.

2.2. Деятельность комиссии организуется ее председателем.

2.3. Комиссия решает все вопросы на своих заседаниях. На заседания комиссии могут приглашаться претенденты на стимулирующие выплаты.

#### **3. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.**

3.1. Председатель комиссии: руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии.

3.2. Секретарь комиссии: готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов.

3.3. Члены комиссии:

рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора;

принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки; запрашивают дополнительную информацию о деятельности претендента своей компетентности;

соблюдают регламент работы комиссии;

выполняют поручения, данные председателем комиссии; предварительно изучают документы и представляют их на заседании комиссии;

обеспечивают объективность принимаемых решений;

осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев.

3.4. На основании всех материалов комиссия составляет итоговый оценочный лист и утверждает на своем заседании (оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде).

3.5. Претендент на получение стимулирующей части, вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента опубликования оценочного листа, обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках должностного контроля, государственно-общественной оценки на основании мониторинга, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работника по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3-х дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки, факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. Утвержденный комиссией итоговый оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

*Приложение №5*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корьтин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20\_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » апреля 20\_\_\_\_ г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о распределении премиального фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»**

Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Положение об условиях оплаты труда работников Бугульминской школы - интерната.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы-интерната, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников Школы–интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Директор объективно осуществляет анализ и оценку результатов работы и принимает решение к установлению материального стимулирования или отказа, издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за квартал.

Указанные выплаты производятся ежеквартально одновременно с выплатой заработной платы работникам.

#### **Порядок определения размера и расчета премиальных выплат**

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (квартал), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера составляет 1 % от фонда оплаты труда всех работников учреждения и распределяется следующим образом: 50 % - на стимулирование руководителя, 50 % - на стимулирование заместителей директора и главного бухгалтера.

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

#### **Основными условиями премирования являются**

1. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж школы (конференции, семинары, выступления в СМИ и т.д.) – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

2. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

3. Получение знаков отличия, грамот, наград, благодарственных писем и т.д. – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

4. Премирование к юбилейным датам и в связи с уходом на пенсию /в пределах имеющихся средств/:

- к **50-**летию со дня рождения - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет/в пределах имеющихся средств/;

- впервые после достижения пенсионного возраста- материальное вознаграждение в размере до **одной** тарифной ставки (оклада);

- в связи с **60-65-**летием, **70-75-**летием, **80-85-**летием сотрудника школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее **5 лет** - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки /в пределах имеющихся средств /;

- в связи с **60-**летием, **70-**летием, **80-**летием, **90-**летием и т.д. неработающим пенсионерам школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 15 лет - материальное вознаграждение в размере до **1000 рублей** /в пределах имеющихся средств /;

- на организацию похорон близких родственников: родителей (лиц, заменяющих родителей), супруга, детей, при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет - оказание материальной помощи в размере до **3000 рублей** /в пределах имеющихся средств/.

5. За высокое качество проведения общешкольных, городских и республиканских мероприятий - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

6. За активное участие в поддержании технического состояния школы - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

7. За хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета – до **10 %** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

#### **Порядок и срок действия Положения.**

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Школы-интерната и утверждается приказом директора.

Утвержденное Положение действует в течение срока действия коллективного договора 2024-2026 г.г.

*Приложение №6*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»**

Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Положение об условиях оплаты труда работников Бугульминской школы - интерната.

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы-интерната, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников Школы–интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Директор объективно осуществляет анализ и оценку результатов работы и принимает решение к установлению материального стимулирования или отказа, издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за квартал.

Указанные выплаты производятся ежеквартально одновременно с выплатой заработной платы работникам.

### **Порядок определения размера и расчета премиальных выплат**

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (квартал), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

Размер фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера составляет 1 % от фонда оплаты труда всех работников учреждения и распределяется следующим образом: 50 % - на стимулирование руководителя, 50 % - на стимулирование заместителей директора и главного бухгалтера.

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

#### **Основными условиями премирования являются**

1. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж школы (конференции, семинары, выступления в СМИ и т.д.) – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

2. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

3. Получение знаков отличия, грамот, наград, благодарственных писем и т.д. – до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

4. Премирование к юбилейным датам и в связи с уходом на пенсию /в пределах имеющихся средств/:

- к **50-**летию со дня рождения - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет/в пределах имеющихся средств/;

- впервые после достижения пенсионного возраста- материальное вознаграждение в размере до **одной** тарифной ставки (оклада);

- в связи с **60-65-**летием, **70-75-**летием, **80-85-**летием сотрудника школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее **5 лет** - материальное вознаграждение в размере до **0,5** тарифной ставки /в пределах имеющихся средств /;

- в связи с **60-**летием, **70-**летием, **80-**летием и т.д. неработающим пенсионерам школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 15 лет - материальное вознаграждение в размере до **1000 рублей** /в пределах имеющихся средств /;

- на организацию похорон близких родственников: родителей (лиц, заменяющих родителей), супруга, детей, при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет - оказание материальной помощи в размере до **3000 рублей** /в пределах имеющихся средств/;

-за высокое качество проведения общешкольных, городских и республиканских мероприятий - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за активное участие в поддержании технического состояния школы - до **10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета – до **10 %** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

-за выполнение социально-значимой общественной работы председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, ответственным за опеку и попечительство, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхование сотрудников – до **10% от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.**

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

#### **Лишение работника премиальных выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника премиальных выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;

- ухудшения качества и результативности в профессиональной деятельности работника.
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Школы – интерната.

#### **Порядок и срок действия Положения.**

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Школы-интерната и утверждается приказом директора.

Утвержденное Положение действует в течение срока действия коллективного договора 2024-2026 г.г.

*Приложение №7*

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о распределении премиального фонда оплаты труда работников**  
**профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и**  
**общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными**  
**возможностями здоровья»**

Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Положение об условиях оплаты труда работников Бугульминской школы - интерната .

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы-интерната, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников Школы–интерната производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Комиссия, утвержденная приказом директора, объективно осуществляет анализ и оценку результатов работы и принимает решение к установлению материального стимулирования или отказа.

На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната по результатам их профессиональной деятельности за квартал. Указанные выплаты производятся ежеквартально одновременно с выплатой заработной платы работникам.

**Порядок определения размера и расчета премиальных выплат**

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (квартал), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов, выплат стимулирующего характера).

Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

### **Основными условиями премирования являются**

-за соблюдение трудовой дисциплины: отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка школы, отсутствие опозданий на работу и преждевременного ухода с работы, четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы Школы-интерната, санитарно-гигиенического режима, соблюдение правил и норм по технике безопасности – **до 2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за активное участие в поддержании технического состояния школы / за участие в ремонтных работах/ - **до 10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка – **до 2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

-за участие в благоустройстве прилегающей территории школы и лагеря труда и отдыха «Яблочко» - **до 10%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/

- за участие в общественной жизни школы - **до 2%** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

-за хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета – **до 5 %** от фонда премирования /в пределах имеющихся средств/.

-премирование к юбилейным датам и в связи с уходом на пенсию /в пределах имеющихся средств/:

- к **50-летию** со дня рождения - материальное вознаграждение в размере **до 0,5** тарифной ставки при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет/в пределах имеющихся средств/;

- впервые после достижения пенсионного возраста (**55 лет** женщинам, **60 лет** мужчинам) либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

- в связи с **60-65-летием, 70-75-летием, 80-85-летием** сотрудника школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее - материальное вознаграждение в размере **до 0,5** тарифной ставки /в пределах имеющихся средств /;

в связи с **60-летием, 70-летием, 80-летием, 90-летием** неработающим пенсионерам Школы-интерната при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 15 лет – материальное вознаграждение в размере **до 1000 рублей** /в пределах имеющихся средств /;

- на организацию похорон близких родственников: родителей (лиц, заменяющих родителей), супруга, детей, при условии трудового стажа в данном коллективе не менее 5 лет - оказание материальной помощи в размере **до 3000 рублей** /в пределах имеющихся средств/;

-за выполнение социально-значимой общественной работы председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, ответственным за опеку и попечительство, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхование сотрудников – **до 10% от фонда премирования** /в пределах имеющихся средств/.

- за выполнение работы, не входящей в круг прямых обязанностей - **до 10%**

- осуществление мер по укреплению здоровья, улучшению физического развития и снижению заболеваемости учащихся, за организацию и качественное проведение летней оздоровительной работы – **до 5%**

- четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы Школы-интерната, санитарно-гигиенического режима, соблюдение правил и норм по технике безопасности. За хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное представление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета- до **5%**
- за высокое качество проведения городских и республиканских мероприятий-до **5%**.
- за активное участие в подготовке технического состояния школы к началу учебного года/ за участие в ремонтных работах/ - до **10%**
- за соблюдение трудовой дисциплины: отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка школы, отсутствие опозданий на работу, преждевременный уход с работы. Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным и сельскохозяйственным работам – до **2%**

#### **Лишение работника премиальных выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника премиальных выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности в профессиональной деятельности работника.
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Школы – интерната.

#### **Экономия фонда оплаты труда.**

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

#### **Порядок и срок действия положения.**

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Школы-интерната и утверждается приказом директора.

Утвержденное положение действует в течение срока действия коллективного договора 2017-2019 г.г.

*Приложение №8*

«Согласовано»  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации ГБОУ  
 «Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
 Директор ГБОУ  
 «Бугульминская школа-  
 интернат»

Важнова Е.И.

Н.А.Корытин

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении фонда экономии заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры, работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, заместителей директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»

Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»;
- Положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»

Положение предусматривает единые принципы установления выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Школа-интернат), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

### 1. Общие положения.

1.1. Фонд экономии заработной платы формируется за счет разницы между расчетным фондом оплаты труда сотрудников Школы-интерната и реально выплаченной суммой заработной платы.

1.2. Экономия фонда заработной платы Школы-интерната – неиспользованные в текущем периоде (месяце, квартале, полугодии, году) финансовые средства – должны быть использованы в текущем финансовом году в порядке, определенном данным Положением.

1.3. Экономия фонда заработной платы работников Школы-интерната может образовываться за счет:

- ♦ неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;

- ♦ вакансий сотрудников;
- ♦ увольнения на летний период совместителей по условиям трудового договора;
- ♦ неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с отпусками без сохранения заработной платы.

## **2. Распределение средств фонда экономии заработной платы**

2.1. Экономия фонда оплаты труда Школы-интерната направляется на выплату работникам Школы-интерната в следующих формах:

- ♦ материальная помощь
- ♦ премиальные выплаты.

## **3. Материальная помощь**

3.1. Материальная помощь оказывается работнику в следующих случаях:

- ♦ торжественное событие в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.д.);
- ♦ экстренная ситуация (материальный ущерб от стихийных бедствий, несчастный случай, тяжелая длительная болезнь работника или его близкого родственника, смерть близкого человека и др.).

3.2. Материальная помощь устанавливается в фиксированной сумме.

3.3. Материальная помощь оказывается штатным сотрудникам Школы-интерната и неработающим пенсионерам Школы-интерната.

3.4. Материальная помощь работнику Школы-интерната оказывается на основании заявления в адрес руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.5. Размер материальной помощи определяется руководителем в пределах фонда экономии заработной платы и устанавливается на основании приказа директора.

## **4. Премиальные выплаты**

4.1. Премиальные выплаты осуществляются в следующих случаях:

- ♦ праздничные даты (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год и другие);
- ♦ достижения, не связанные с осуществлением трудовых функций.

4.2. Размер премиальных выплат определяется руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией в пределах фонда экономии заработной платы и устанавливается на основании приказа директора.

4.3. Премиальные выплаты производятся штатным сотрудникам Школы-интерната.

## **5. Порядок и условия осуществления выплат**

5.1. Выплаты из фонда экономии заработной платы осуществляются штатным сотрудникам Школы-интерната.

5.2. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда производятся на основании приказа директора Школы-интерната.

5.3. Выплаты из фонда экономии заработной платы осуществляются при наличии экономии по единому фонду оплаты труда.

**Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера.**

Директор школы может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- ухудшения качества и результативности в профессиональной деятельности работника.
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка Школы – интерната.

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_\_» апреля 20\_\_\_\_ г.

*Приложение № 9*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями**  
**здоровья»**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы КТС, совместно созданной Работодателем и трудовым коллективом для урегулирования разногласий возникших в процессе работы.

**1. Компетенция КТС**

1.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникших между работниками и Работодателем Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее Школа-интернат).

1.2. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения которых законодательством предусмотрен иной порядок;
- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда в Школе-интернате;
- когда трудовым законодательством или корпоративными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным.

Лишь отсутствие нормативного акта дает возможность работнику обратиться в КТС.

**2. Порядок формирования состава КТС**

2.1. КТС формируется на паритетных началах общим собранием трудового коллектива по 2 человека с каждой стороны.

2.2. Избранными в состав Комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов.

2.3. Члены КТС со стороны Работодателя назначаются приказом директора Школы-интерната.

2.4. В случае выбытия члена КТС взамен их избирается другой. Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

2.5. Общая численность КТС 4 человека.

2.6. Срок полномочий 3 года.

2.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

**3. Право работников на обращение в КТС**

3.1. В КТС рассматриваются трудовые споры работников, находящихся в штате Школы-интерната.

3.2. Помимо этого правом обращения в КТС обладают:

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора;
- совместители;
- временные работники;
- лица, не работающие в организации, по спорам, возникшим из прежних трудовых отношений;

- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений, проходящие в Школе-интернате производственную практику по трудовому договору на рабочие места.

3.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.4. Срок обращения в КТС - 3 месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и решить спор по существу.

3.5. Заявление на работника, поступившее в КТС, подлежит официальной регистрации. С момента обращения в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен не по уважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работников обратиться в КТС, начинается на следующий день после которого работник или должен узнать о нарушении своего права.

3.8. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления .

#### **4. Порядок рассмотрения споров**

4.1. Порядок рассмотрения спора КТС заблаговременно извещает работника и администрацию Школы-интерната.

4.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвуют не менее половины избранных в ее состав членов.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или уполномоченного им представителя, рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

4.4. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в комиссию.

4.5. КТС имеет приглашать на свои заседания свидетелей, представителей профсоюза.

4.6. Представители профсоюзов могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

4.7. По запросу КТС администрация обязана представить ей все необходимые документы.

4.8. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае при рассмотрении заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.9. На заседании КТС ведется протокол, в котором фиксируется дата заседания, присутствие заявителя состав присутствующих членов комиссии, представители администрации, профсоюзов, свидетелей, экспертов и иных участников рассмотрения спора.

4.10. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на ее заседании членов комиссии.

4.11. Принятое КТС решение, должно содержать указания на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование, мотивировку и содержание решения.

Решение подписывается председательствующим и секретарем непосредственно на заседании комиссии и заверяется печатью.

4.12 Член КТС не согласный с принятым ею решением обязан подписать протокол заседания, но вправе в протоколе отразить свое мнение.

4.13. Копия решения вручается работнику и администрации Школы-интерната в трехдневный срок со дня принятия решения.

О дате получения (вручения им год им) делается отметка, расписка в журнале.

4.14. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

#### **5. Исполнение решений КТС**

5.1. Решение КТС по трудовым спорам (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

5.2. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению - на другой день после принятия решения КТС.

5.3. В случае неисполнения администрацией организации решения КТС в установленный срок работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

5.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) народный суд судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.5. В случае пропуска работником трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение может восстановить этот срок.

#### **6. Регламент работы КТС**

6.1. Прием заявлений в КТС производится уполномоченным администрацией в помещении (приемная) Школы-интерната.

6.2. Заявления работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируется ход рассмотрения споров его результаты.

*Приложение № 10*

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,  
предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций  
Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации**

## **I. Права аттестуемых работников.**

### **Педагогический работник имеет право:**

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

## **II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель» и другие, независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

### **III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией**

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-

преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах);

	воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы	Концертмейстер

искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет (либо срок действия квалификационной категории истекает в текущем году);

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

*Приложение № 11*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20 \_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20 \_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о нормах профессиональной этики педагогических работников**

#### **I. Общие положения**

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

#### **II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного

положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по

урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

*Приложение № 12*

Согласовано  
Председатель ППО  
ГБОУ «Бугульминская  
школа-интернат»

Утверждаю  
Директор ГБОУ  
«Бугульминская  
школа-интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение  
к приказу ГБОУ  
«Бугульминская  
школа-интернат»

от «31 »05.2017 г. № 189

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе управления охраной труда**

### **в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 209 Трудового кодекса РФ, Типовым положением о системе управления охраной труда, утверждённого приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н и другими, действующими в сфере охраны труда, нормативными актами.

Система управления охраной труда (далее СУОТ) – часть общей системы управления, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью **Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»** (далее - Школа-интернат).

Настоящее Положение определяет порядок и структуру управления охраной труда в Школе-интернате, служит правовой и организационно-методической основой формирования управленческих структур, нормативных документов. Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1.2. Действие Положения распространяется на всей территории Школы-интерната, во всех зданиях и сооружениях Школы-интерната.

1.3. Требования Положения обязательны для всех работников Школы-интерната .

#### **2. Политика Школы-интерната в области охраны труда**

2.1. Политика в области охраны труда (далее - Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией Школы-интерната о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

2.2. Политика по охране труда обеспечивает:

а) приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

б) соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

в) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья

- работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- г) учёт индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты;
- д) непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;
- е) обязательное привлечение работников к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- ж) личную заинтересованность в обеспечении, насколько это возможно, безопасных условий труда Школы-интерната;
- з) выполнение иных обязанностей в области охраны труда, исходя из специфики деятельности Школы-интерната.

### **3. Цели Школы-интерната в области охраны труда**

#### **3.1. Основные цели Системы управления охраной труда в Школе-интернате :**

- реализация основных направлений политики организации в сфере охраны труда и выработка предложений по её совершенствованию;
- разработка и реализация программ улучшения условий и охраны труда;
- создание условий, обеспечивающих соблюдение законодательства по охране труда, в том числе обеспечение безопасности эксплуатации здания и помещений, используемых в трудовом процессе, оборудования, приборов и технических средств трудового процесса;
- формирование безопасных условий труда;
- контроль над соблюдением требований охраны труда;
- обучение и проверка знаний по охране труда, в том числе, создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения охраны труда;
- предотвращение несчастных случаев с лицами, осуществляющих трудовую деятельность в Школе-интернате;
- охрана и укрепление здоровья персонала, лиц, осуществляющих трудовую деятельность в Школе-интернате;
- организация их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, производственного процесса, организованного отдыха.

### **4. Распределение обязанностей в сфере охраны труда**

#### **между должностными лицами Школы-интерната**

#### **4.1. Организационно система управления охраной труда в Школе-интернате является двухуровневой.**

Управление охраной труда на первом уровне в соответствии с имеющимися полномочиями осуществляет директор Школы-интерната.

Управление охраной труда на втором уровне в соответствии с имеющимися полномочиями осуществляет специалист по охране труда.

4.2. Порядок организации работы по охране труда в Школе-интернате определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и в соответствии с требованиями настоящего Положения.

#### **4.3. Директор Школы-интерната**

в порядке, установленном законодательством:

- осуществляет общее управление охраной труда в Школе-интернате;
- обеспечивает соблюдение действующего законодательства о труде, выполнение постановлений и распоряжений вышестоящих органов, нормативных (правовых) документов по вопросам охраны труда, предписаний органов государственного надзора и контроля;

- организует работу по созданию и обеспечению условий работы в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами, локальными актами по охране труда Школы-интерната ;
- обеспечивает безопасную эксплуатацию здания и помещений, инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда;
- своевременно организует осмотры и ремонт здания (помещений) Школы-интерната;
- утверждает должностные обязанности по обеспечению охраны труда и инструкции по охране труда для работников Школы-интерната;
- обеспечивает разработку и реализацию планов мероприятий по охране труда, целевых программ по охране труда;
- принимает меры по внедрению предложений коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий работы;
- выносит на обсуждение совещаний и собраний трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда;
- отчитывается на собраниях трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по улучшению условий труда, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;
- обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда и осуществляет контроль над эффективностью их использования, организует обеспечение работников Учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями, а также лиц, проходящих производственную практику;
- осуществляет поощрение работников за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- осуществляет привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;
- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников, лиц, проходящих производственную практику;
- контролирует своевременное проведение диспансеризации работников;
- обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления, государственного надзора и технической инспекции труда;
- сообщает о групповом, тяжёлом несчастном случае и случае со смертельным исходом в государственную инспекцию труда, фонд социального страхования, прокуратуру, администрацию района, Ростехнадзор и в другие государственные и муниципальные органы;
- принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим положениям;
- контролирует выполнение ежегодных соглашений по охране труда;
- утверждает инструкции по охране труда для работающих, лиц, проходящих производственную практику.

#### 4.4. Служба охраны труда.

Служба охраны труда создается для организации работы по охране труда директором Школы-интерната.

Функции службы охраны труда в Школе-интернате возлагаются на специалиста по охране труда, который подчиняется непосредственно директору Школы-интерната. Специалист по охране труда в своей деятельности руководствуется законами и иными

нормативными правовыми актами об охране, соглашениями (отраслевым), соглашением по охране труда, другими локальными нормативными правовыми актами Школы-интерната.

Основными задачами специалиста по охране труда являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов Учреждения;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- оснащение Учреждения необходимыми пособиями по охране труда, средствами обучения и т.п.;
- разработка новых и пересмотр устаревших инструкций по охране труда;
- контроль в предусмотренных случаях проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников;
- контроль за выдачей работникам спецодежды, спецобуви и других необходимых средств индивидуальной защиты;
- контроль за своевременным обеспечением работающих смывающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- контроль за своевременным проведением специальной оценки условий труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий труда, разработкой и выполнением по их результатам мероприятий по приведению условий и охраны труда в соответствие с нормативными требованиями;
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Для выполнения поставленных задач на специалиста по охране труда возлагаются следующие функции:

- учёт и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;
- оказание помощи подразделениям в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;
- организация, методическое руководство специальной оценкой условий труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;
- проведение проверок, обследований технического состояния здания и помещений, средств индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;
- разработка программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;
- участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда;
- оказание помощи директору Школы-интерната в составлении списков должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев;
- оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда, в соответствии с установленными сроками;
- участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на работе или профессиональными заболеваниями;

- составление отчётности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России;
  - разработка программ обучения по охране труда работников Школы-интерната;
  - проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, командированными, проходящими производственную практику;
  - контроль за обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - организация своевременного обучения по охране труда работников Школы-интерната, в том числе его директора, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
  - обеспечение должностных лиц, структурных подразделений Школы-интерната локальными нормативными правовыми актами Школы-интерната, наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;
  - организация совещаний по охране труда;
  - доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда в Школе-интернате;
  - контроль за выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на работе, выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
  - контроль за своевременным проведением соответствующими специалистами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
  - контроль за организацией хранения, выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - контроль за правильным расходованием средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
  - контроль за использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством Российской Федерации;
  - рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений директору Школы-интерната по устранению выявленных недостатков.
- Специалист по охране труда:
- организует проведение вводного инструктажа по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками Школы-интерната;
  - планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Школы интерната по вопросам обеспечения охраны труда на краткосрочных курсах и семинарах;
  - обеспечивает нагрузку работающих с учетом их психофизических возможностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха;
  - запрещает проведение работ при наличии опасных условий для здоровья лиц, задействованных в трудовой деятельности;
  - несёт персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий труда Школы-интерната .

## **5. Процедуры, направленные на достижение целей Школы-интерната в области охраны труда**

5.1. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда директор Школы-интерната своим приказом устанавливает:

- а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;
- б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих обучение по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);
- г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;
- д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;
- е) работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях, за проведение стажировки по охране труда;
- ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;
- л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на работе;
- м) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;
- н) порядок организации и проведения мероприятий по охране труда;
- о) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

5.2. При рассмотрении различных производственных опасностей директором устанавливается Школы-интерната порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учётом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

5.3. С целью организации процедуры информирования работников о условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях директор Школы-интерната своим приказом устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

Такое информирование может осуществляться в форме:

- а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- в) размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- е) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

## **6. Планирование мероприятий по организации процедур**

6.1. С целью планирования мероприятий по реализации процедур директор Школы-интерната, исходя из специфики деятельности Школы-интерната, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее - План).

6.2. В Плане отражаются:

- а) результаты проведенного уполномоченному по охране труда анализа состояния условий и охраны труда;
- б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

- г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;
- е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

## **7. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур**

7.1. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур директор Школы-интерната

своим приказом устанавливает порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашению по охране труда;
- б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;
- в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

## **8. Планирование улучшений функционирования СУОТ**

8.1. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ директор Школы-интерната ежегодно на основании предложений специалиста в области охраны труда и с учетом результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников утверждает план улучшения функционирования СУОТ.

## **9. Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания**

9.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости директор Школы-интерната устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

9.2. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;
- б) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;
- в) невозобновление работы в условиях аварии;
- г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;
- д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на рабочем месте и при необходимости вызов скорой медицинской помощи, выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;
- е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

9.3. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний директор Школы-интерната устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

## **10. Управление документами СУОТ**

10.1. С целью организации управления документами СУОТ директор Школы-интерната устанавливает (определяет) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

10.2. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяется контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

- а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;
- б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- г) результаты контроля функционирования СУОТ.

## **11. Заключительные положения**

11.1. При изменении действующего законодательства настоящее Положение подлежит пересмотру.

11.2. Во всем остальном, не предусмотренном настоящим Положением, должностные лица Школы-интерната обязаны руководствоваться действующим законодательством в сфере охраны труда и Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н.

11.3. С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники Школы-интерната.

*Приложение № 13*

Согласовано  
Председатель ППО  
ГБОУ «Бугульминская  
школа-интернат»

Утверждаю  
Директор ГБОУ  
«Бугульминская  
школа-интернат»

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БУГУЛЬМИНСКАЯ ШКОЛА - ИНТЕРНАТ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

1. Положение о Комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006г. № 413 для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее Школа-интернат).

Положение предусматривает основные задачи, функции и права Комиссии по охране труда (далее - Комиссия).

2. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда Школы-интерната, а также одной из форм участия работников в управлении Школы-интерната в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

3. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами Школы-интерната.

5. Положение о Комиссии Школы-интерната утверждается приказом директора Школы-интерната с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы-интерната.

#### **6. Задачами Комиссии являются:**

6.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, профессионального союза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

6.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

6.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

## **7. Функциями Комиссии являются:**

7.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, профессионального союза и для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

7.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

7.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

7.4. Информирование работников Школы-интерната о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.5. Доведение до сведения работников Школы-интерната результатов аттестации рабочих мест по условиям труда ( специальной оценки условий труда) и сертификации работ по охране труда;

7.6. Информирование работников Школы-интерната о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

7.8. Содействие своевременному обеспечению работников Школы-интерната, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, материальных компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в Школе-интернате, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств Школы-интерната и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.10. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

7.11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

7.12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и уполномоченному работниками представительному органу.

**8. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:**

8.1.Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

8.2.Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников Школы-интерната о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

8.3.Заслушивать на заседаниях Комиссии ответственных представителей работодателя и других работников Школы-интерната, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4.Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

8.5. Вносить работодателю предложения о поощрении работников Школы-интерната за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

8.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

9. Комиссия создается по инициативе работодателя Школы-интерната на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя и профессионального союза.

10. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников Школы-интерната, специфики работы, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

11.Выдвижение в Комиссию представителей работников Школы-интерната может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании трудового коллектива Школы-интерната, представителей работодателя - работодателем.

Состав Комиссии утверждается приказом работодателя.

12. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа, секретарем - работник Школы-интерната.

13. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

14.Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

15.Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание работников Школы-интерната вправе отзывать из Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

16. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается приказом директора Школы-интерната.

Принято на собрании  
трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_ .04.20\_\_ г.

*Приложение № 14*

«Согласовано»  
Председатель первичной

«Утверждено»  
Директор

профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

Важнова Е.И.

Н.А.Корытин

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

## СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья», заключили данное соглашение в том, что руководство школы-интерната в течение 2024-2026 г.г. обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

n/n	Содержание работ	Ед. учета	Количество	Стоимость работ	Сроки	Ответственные за выполнение	Ожидаемая социальная активность			
							Количество работающих, у которых улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего - 27	В т.ч. женщин - 24	Всего - 3	В т.ч. женщин- 3
1	Инструктаж по охране труда на рабочем месте				сентябрь	Корытин Н.А. Ответственный по охране труда				
2	Утверждение инструкций по ОТ				октябрь	Корытин Н.А. Ответственный по охране труда				
3	Периодический медицинский осмотр сотрудников				1 раз в год	Медсестра Ответственный по охране труда				
4	Выборы ответственного по охране труда				Март 2024 год	Общее собрание трудового коллектива Корытин Н.А. Председатель ПК				
5	Создание комиссии по охране труда				Март 2025 г	Корытин Н.А.  Ответственный по охране труда				
6	Организация административно-общественного контроля				Октябрь – март	комиссия по охране труда				
7	Обеспечение работников спецодеждой и				В течение года	Корытин Н.А , директор зам.директора по				

	др. средствами инд. защиты					АХЧ				
8	Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда (СОУТ)				В течение года	Корытин Н.А. Ответственный по охране труда Горшенина О.А., гл. бухгалтер				
9	Осуществлять контроль за правильностью предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда				В течение года	комиссия по ОТ Ответственный по охране труда				
10	Подготовка и прием школы к новому учебному году				Июль-август	Корытин Н.А. комиссия по ОТ Ответственный по охране труда				
11	Инструктаж по правилам пожарной безопасности. Проверка оборудования и защитных средств				2 раза в год	Комиссия по ОТ Корытин Н.А., Ответственный по охране труда				
12	Выполнение правил электробезопасности (оформить стенд, провести инструктаж				октябрь	Корытин Н.А. Ответственный по охране труда				
13	Тренировка по эвакуации людей при пожаре				Сентябрь-май	Корытин Н.А. Крюкова И.И. Лашкова Т. А.				
14	Предупреждение и учет несчастных случаев на производстве. Контроль за мастерскими				В течение года	Корытин Н.А., Ответственный по охране труда Комиссия по ОТ				
15	Расследование и учет профессиональных заболеваний				В течение года	Корытин Н.А., Ответственный по охране труда				
16	Страхование работников от временной нетрудоспособности				В течение года	Ответственный по охране труда Медсестра				
17	Проведение «Дней охраны труда»				По плану	Комиссия по ОТ Ответственный по охране труда				

*Приложение № 15*

«Согласовано»  
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20 \_\_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### **о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»**

#### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение (далее — Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» (далее соответственно - Комиссия, организация) создаётся в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения".

В соответствии со статьями 381-382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, её функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учётом мнения совета обучающихся

и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей)

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учётом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

## **2. Порядок создания и работы Комиссии**

7. Комиссия создаётся приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трёх) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии 3 года

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из её состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в её состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной

основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в её состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа её членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к

компетенции Комиссии;

3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии своё мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;

5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

1) участвовать в заседаниях Комиссии;

2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;

3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;

4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

### **3. Функции и полномочия Комиссии**

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника\*;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

\*В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273 конфликт интересов педагогического работника — это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

#### **4.Регламент работы Комиссии**

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с

указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1-5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на

заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

## **5. Порядок принятия и оформления решений Комиссии**

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и

восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

*Приложение № 16*

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых**  
**устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с**  
**тяжелыми и вредными условиями труда**

## **Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов.**

- 1.23. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.56. Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом
- 1.70. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
- 1.121 Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.124. Чистка котлов в холодном состоянии.
- 1.131. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
- 1.146. Ремонт и очистка вентиляционных систем
- 1.147. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
- 1.148. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.149. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
- 1.150. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.151. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.152. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.153. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.156. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- 1.157. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.158. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- 1.159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- 1.163. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
- 1.164. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.178. Работа на деревообрабатывающих станках.
- 1.179. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- 1.180. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.
- 1.181. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные разделом 1.
- 1.183. Работы на высоте 1,5 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.184. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
- 1.185. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
- 1.186. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
- 1.187. Репрографические работы на светокопировальных, диазоксирующих и других множительных аппаратах.

1.188. Работа на типографских и линотипных машинах.

1.189. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

**Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.**

*Приложение № 17*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г.

**Перечень должностей работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья», которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Кол-во доп. оплачиваемых календарных дней</b>
1	Шеф-повар	3
2	Повар	3

*Приложение № 18*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

Важнова Е.И.

Н.А.Корытин

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

«\_\_» апреля 20\_\_ г.

### СПИСОК

работников Государственного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья», которым бесплатно предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Медсестра	Халат	2	
2	Врач	Халат	2	
3	Медсестра	Халат	2	
4	Вахтер	Халат	1	
5	Вахтер	Халат	1	
6	Рабочий по стирке белья	Халат Перчатки	2 2	
7	Шеф-повар	Халат Колпак Фартук	2 2 2	
8	Повар	Халат Колпак Фартук	2 2 2	
9	Повар	Халат Колпак Фартук	2 2 2	
10	Кухонный работник	Халат Колпак Фартук	2 2 2	
11	Библиотекарь	Халат	1	
12	Помощник воспитателя	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
13	Помощник воспитателя	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
14	Помощник воспитателя	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
15	Помощник воспитателя	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
16	Уборщик	Халат белый	2	

	служебных помещений	Халат рабочий Перчатки	2 2	
17	Уборщик служебных помещений	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
18	Уборщик служебных помещений	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
19	Уборщик служебных помещений	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
20	Уборщик служебных помещений	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
21	Уборщик служебных помещений	Халат белый Халат рабочий Перчатки	2 2 2	
22	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм рабочий Куртка рабочая Сапоги Перчатки /рукавицы/	1 1 1 2	
23	Садовник	Халат Перчатки	2 2	
24	Кладовщик	Халат Колпак	2 2	
25	Водитель	Костюм рабочий Сапоги Перчатки /рукавицы/	1 1 1	
26	Кастелянша	Халат	1	
27	Зам. директора по АХЧ	Халат	1	
28.	Техник по слуховой аппаратуре	Халат	1	

**Примечания:** Бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий должностей, предусмотренных в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены типовыми отраслевыми нормами.

**Основание:** Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.12.1997 г. № 69

*Приложение №19*

**СПИСОК  
производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями**

**труда, работа которым дает право на дополнительный отпуск  
и сокращенный рабочий день  
(извлечение)**

**XI. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ**

№№ По «Списку»	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность доп.отпуск (в раб. днях)	Продолжительность сокращен. раб. дня (в часах)
1	2	3	4
	<b>Санаторно-лесные школы и школы-интернаты, детские дома, детские сады и дома ребенка для детей, больных туберкулезом и хронической дизентерией; учебные заведения для больных туберкулезом.</b>		
	Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях		
1	Библиотекарь	12	6
2	Врач (в том числе врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
4	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	
6	Заведующий педагогической или учебной частью		6
7	Инструктор по труду		6
14	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра-хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	12	6
15	Музыкальный руководитель учреждений социального обеспечения	12	
20	Средний медицинский персонал	12	6
	<b>Детские психиатрические лечебно-профилактические учреждения, отделения, палаты и кабинеты; учреждения социального обеспечения, школы, школы-интернаты (классы), детские дома, детские сады, дома ребенка для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики.</b>		
	Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях		
44	Врач-руководитель, его заместитель-врач (с ненормированным рабочим днем)	24	
45	Врач (в том числе врач-руководитель отделения, кабинета), кроме врача-лаборанта	30	6

55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
59	Сестра-хозяйка	30	6
60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
	<b>Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения</b>		
169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха.	12	
172	Средний и младший персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей-садов	12	
174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
	<b>XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства</b>		
92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
109	Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф, непосредственно занятые на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и «ксерокс»	6	
117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
170	Рабочие прачечных, занятые: а) в отделении приемки и сортирования грязного белья (приемщик заказов, занятый приемкой грязного белья и спецодежды; сортировщик белья; маркировщик; комплектовщик белья, занятый составлением производственных партий грязного белья и учетом грязного белья и спецодежды; подсобный (транспортный) рабочий б) на приемке грязного белья и спецодежды из инфекционных, туберкулезных, противочумных учреждений, отделений, отделов, производств и лабораторий в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный)	6  12  6	6

	<p>рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений)</p> <p>г) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды</p> <p>д) на стирке белья и спецодежды вручную</p> <p>е) в грязелечебнице при ручной стирке белья и спецодежды</p> <p>ж) в сушильно-гладильных цехах (отделениях):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды духовым утюгом</li> <li>- гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом, на каландрах, катках и прессах</li> <li>- сушильщик белья, занятый сушкой и спецодежды</li> <li>- растрясчик белья</li> </ul> <p>з) приготовитель стиральных растворов</p>	<p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>12</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>6</p> <p>6</p>	<p>6</p>
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в редакции от 29.05.1991 года

*Приложение № 20*

«Согласовано»  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
 Директор  
 ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

### **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**работ в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Бугульминская школа- интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья», при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры.**

<b>№ п/п</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Периодичность</b>
1	Учителя. Работа с детьми	1 раз в год
2	Воспитатели .Работа с детьми	1 раз в год
3	Повара, работники кухни . Работа на кухне, в столовой, раздаточной	1 раз в год
4	Рабочие, младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений). Работа обслуживающего персонала	1 раз в год
5	Библиотекарь (педагог-библиотекарь) Бухгалтер	1 раз в год
6	Медработники	1 раз в год

*Приложение № 21*

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

Важнова Е.И.

Н.А.Корытин

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_\_ г.

## СПИСОК

### должностей работников

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа- интернат для детей с с ограниченными возможностями здоровья », которым производится доплата к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда.**

№ п/п	Должность	Вид работ	% доплаты
1	Помощник воспитателя	Работы, связанные с проведением дезинфекции.	0%
2	Помощник воспитателя	Работы, связанные с проведением дезинфекции.	0%
3	Помощник воспитателя	Работы, связанные с проведением дезинфекции.	0%
4	Помощник воспитателя	Работы, связанные с проведением дезинфекции.	0%
5	Рабочий по обслуживанию зданий	Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением из дезинфекции. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).	0%
6	Кастелянша	сортировщик белья; маркировщик; комплектовщик белья,	0%
7	Вахтер	Работа за дисплеями ЭВМ	0%
8	Вахтер	Работа за дисплеями ЭВМ	0%
9	Рабочий по стирке белья	Стирка, сушка и глажение спецодежды.	4%
10	Медсестра	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	4%
11	Кладовщик	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	4%
12	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%
13	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%
14	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%
15	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%
16	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%

17	Уборщик служебных помещений	Мытье полов и мест общего пользования с хлоросодерж. р-рами	4%
18	Заведующая библиотекой	Работа за дисплеями ЭВМ. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати. Печатание малотиражных работ.	0%
19	Шеф-повар	Работа у горячих плит Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,	4%
20	Повар	Работа у горячих плит Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,	4%
21	Лаборант	Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати. печатание малотиражных работ.	0%
22	Секретарь	Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.	0%
23	Садовник	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную. Работа с ядохимикатами	4%
24	Главный бухгалтер	Работа за дисплеями ЭВМ.	0%
25	Бухгалтер	Работа за дисплеями ЭВМ.	0%
26	Техник по ремонту аппаратуры	Ремонт электроэнергетического оборудования Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый). Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).	0%
27	Заведующий хозяйством	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	0%

Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

[Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и \(или\) опасными и иными особыми условиями труда"](#) (извлечение)

В соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам [аттестации](#) рабочих мест следующие компенсации:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со [статьей 92](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

3. [Утратил силу.](#)

Приложение №22

«Согласовано»  
Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ

«Утверждено»  
Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-

«Бугульминская школа- интернат»

интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И..

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

«\_\_\_» апреля 20\_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа - интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья » длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа- интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья » (далее - Школа-интернат).

2. Педагогические работники Школы-интерната в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности «учитель», «учитель-дефектолог», «воспитатель» имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Школой –интернатом в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Школы-интерната.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию **не менее чем за две недели до начала отпуска**. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

**Длительный отпуск может быть разделен на части** (С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации).

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем **за две недели до выхода на работу**. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в Школе-интернате составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении

длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Школе-интернате системой оплаты труда.

*Приложение № 23*

**ПРИНЯТЫ**

**УТВЕРЖДЕНЫ**

на собрании трудового коллектива  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат для детей с ОВЗ»  
Решение № \_\_\_\_

и введены в действие  
приказом от «22»апреля2017г.  
№ 151

« \_\_\_\_ »апреля 20 \_\_\_\_ г.

СОГЛАСОВАНЫ  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ «Бугульминская  
школа - интернат для детей с ОВЗ»

Директор ГБОУ  
Бугульминская школа  
интернат для детей с ОВЗ

\_\_\_\_\_  
Важнова Е.И.

\_\_\_\_\_  
Н.А.Корытин  
мп

« \_\_\_\_ »апреля 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ »апреля 20 \_\_\_\_ г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат  
для детей с ограниченными возможностями здоровья»  
Республики Татарстан**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее по тексту - ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании", иными нормативными правовыми актами и Уставом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

1.3. Правила разработаны с целью урегулирования порядка приема и увольнения работников, закрепления основных прав, обязанностей и ответственности сторон трудового договора, определения времени работы и отдыха, определения применяемых к работникам мер поощрения и взыскания.

Настоящие Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного отношения к своей работе;

- обеспечение высокого качества деятельности ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».
- 1.4. Правила утверждены приказом директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» (с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»).
- 1.5. Каждый работник ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» должен быть ознакомлен с настоящими Правилами при приеме работника на работу в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».
- 1.6. Правила находятся в доступном для ознакомления месте – Информационный стенд ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», страница на официальном образовательном сайте «Электронное образование» в РТ.
- 1.7. Правила вступают в силу с даты утверждения и введения в действие и действуют до принятия новых Правил.

## **2. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора (срочного только в случаях, предусмотренных ст. ст. 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации) в письменной форме в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

2.2. При заключении трудового договора работник предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.3. К педагогической деятельности в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 статьи 331 Трудового кодекса РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.5. К трудовой деятельности в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей 351.1 Трудового Кодекса РФ.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового Кодекса РФ, случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ. ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», в лице директора отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Бугульминского муниципального района РТ.

2.6. Работодатель - ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», в лице его директора, обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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 его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.7. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.9. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.10. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен со следующими документами:

- Уставом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- настоящими Правилами;
- приказами по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.11. Прием на работу оформляется приказом директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.12. Работники ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.13. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст.64 ТК РФ).

2.14. Перевод работника ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.15. Об изменении существенных условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества групп, контингента учащихся, сокращения часов по учебному плану, изменение учебных программ и т.п.) работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.16. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников хранятся в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

2.17. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

2.18. Директор ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» назначается решением Учредителя ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

2.19. Увольнение работников осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании. Увольнение работника оформляется приказом директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» с указанием основания увольнения.

2.20. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» обязано выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.21. 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, ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».**

3.1. Непосредственное управление ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» осуществляет руководитель - директор.

3.2. Директор имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- осуществлять поощрение и премирование работников с учетом Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- утверждать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения работниками ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» и других работников, соблюдения настоящих

Правил;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника.

#### **4. Права, обязанности и ответственность работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».**

4.1. Работник имеет право на:

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

- 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 в соответствии с трудовым договором;

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

- участие в управлении ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» в органах, предусмотренных законодательством и уставом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;

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

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
  - предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.
- 4.2. Педагогические работники ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», кроме перечисленных прав в п. 4.1 настоящих Правил прав, имеют право на:
- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
  - свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
  - право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
  - право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
  - право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности;
  - право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальным нормативным актом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;
  - право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» в порядке, установленном локальным нормативным актом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
  - право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», в том числе через органы управления;
  - право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
  - право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
  - право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

#### 4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» и настоящие Правила;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

#### 4.4. Педагогические работники ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», кроме перечисленных в п.3 настоящих Правил прав, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, в соответствии с утвержденной директором ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания детей с ОВЗ;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- оповещать письменно о предстоящем отсутствии на рабочем месте, в случаях участия работника в мероприятиях (городского, районного, республиканского и иного значения), в работе экспертных, методических служб, командировании;
- соблюдать устав ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», локальные и локальные нормативные акты ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», настоящие Правила.

#### 4.5. Педагогический работник ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

#### 4.6. Педагогическим работникам запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от

них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанникам ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации и Республики Татарстан;

- самовольно, без разрешения директора, покидать рабочее место без объяснения уважительных причин.

4.7. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных настоящими Правилами, учитывается при прохождении ими аттестации.

## 5. Режим работы и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников установлен Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством (ТК РФ ст.104), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими особенностями функционирования ГБОУ «Бугульминская школа-интернат», а именно:

**-Режим деятельности организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников. (Приказ МО и Н РТ №536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную и воспитательную деятельность»);**

**- Установлен гибкий график работы воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, с суммированным учетом рабочего времени и с разделением рабочего дня на части с перерывом, составляющим 2 и более часа подряд, так как режим работы организации предусматривает чередование воспитательной и учебной деятельности;**

**-Учетный период рабочего времени составляет 1 месяц, исходя из нормы часов педагогической работы 25 часов в неделю за 1 ставку заработной платы. Выходной день (день отдыха) воспитателя определяется графиком работы воспитателя.**

5.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю. Время начала и окончания ежедневной работы ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», рабочее время и время отдыха работников определяется настоящими Правилами, регулируется расписанием занятий, планами массовых мероприятий. Руководитель или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

5.3. Расписание учебных занятий составляется по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога, но не более 6 астрономических часов в день с обязательными 10-20 минутными перерывами через каждые 40 минут работы, которые включаются в рабочее время педагога. При составлении учебных расписаний, педагогическим работникам, имеющим небольшую учебную нагрузку, может быть

предоставлен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка воспитанников, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.5. Режим работы руководителя, его заместителей определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» в ней находился дежурный администратор.

#### 5.6. Режим работы Школы-интерната

5.6.1. Продолжительность уроков 40 минут, в 1 дополнительном классе и 1 классе в 1 полугодии

продолжительность уроков - 35 минут.

5.6.2. Начало учебных занятий 08.00 часов.

5.6.3. Режим работы в 1 дополнительном классе и 1 классе организуется с использованием «ступенчатого режима обучения»: в 1 полугодии продолжительность урока 35 минут, во 2 полугодии 40 минут.

5.6.4. Расписание звонков по урокам и длительность перемен в дополнительном классе и 1 классе :

1 полугодие:

	Начало урока	Окончание урока	Перемена
1 урок	8.00	8.40 (5 мин. динам. пауза)	10 минут
2 урок	8.50	9.30 (5 мин. динам. пауза)	20 минут
3 урок	9.50	10.30 (5 мин. динам. пауза)	20 минут
4 урок	10.50	11.30 (5 мин. динам. пауза)	10 минут
5 урок	11.40	12.20 (5 мин. динам. пауза)	10 минут

(5 урок – часы из раздела «Внеурочная деятельность»)

2 полугодие:

	Начало урока	Окончание урока	Перемена
1 урок	8.00	8.40	10 минут
2 урок	8.50	9.30	20 минут
3 урок	9.50	10.30	20 минут
4 урок	10.50	11.30	10 минут
5 урок	11.40	12.20	10 минут

(5 урок – часы из раздела «Внеурочная деятельность»)

5.6.5 Расписание звонков по урокам и длительность перемен со 2 класса по 12 класс:

Начало урока		Окончание урока	Перемена
1 урок	8.00	8.40	10 минут
2 урок	8.50	9.30	20 минут
3 урок	9.50	10.30	20 минут
4 урок	10.50	11.30	10 минут
5 урок	11.40	12.20	10 минут
6 урок	12.30	13.10	10 минут
7 урок	13.20	14.00	

5.6.6. Учителя дополнительного класса и 1 класса встречают детей в 7.40 ч., учителя со 2 класса по 12 класс встречают детей в 7.45 ч.

5.6.7. Режим дня в школе-интернате с круглосуточным пребыванием установлен в соответствии с гигиеническими требованиями, предъявленными к режиму для детей различных возрастных групп и предусмотреть рациональную учебную нагрузку и максимальное пребывание детей на свежем воздухе, проведение оздоровительных, физкультурных, культурных мероприятий, организацию экскурсий, походов, игр; регулярное 5-ти разовое (перерыв между приемами пищи не более 3,5 - 4,0 часов) и послеобеденный (дневной) сон для детей 1 дополнительного и 1 классов.

Режим дня разработан с учетом состояния здоровья детей и корректируется по необходимости.

5.6.8. Режим для обучающихся, воспитанников школы-интерната:

**Для 1 дополнительного класса и 1 класса:**

07.00 - подъем, зарядка, сбор детей, утренний туалет

07.20 - 07.40 – завтрак

07.40 - 08.00 – проверка школьной и спортивной формы, сменной обуви, школьно-письменных принадлежностей, подготовка учащихся к урокам

Ответственные: воспитатели 1 подг.класса и 1 класса.

08.00 - 12.20 – учебные занятия

10.30 – 10.50 - 2-ой завтрак 1 подг. класс и 1 класс.

Ответственные – учителя подготовительного и 1 класса

13.00 - 13.30 - обед 1 подг. и 1 классы

Ответственные – воспитатели

13.30 - 15.00 – тихий час

15.15 – 15.30 – полдник

Ответственные – воспитатели

15.30 - 16.00 – игры на свежем воздухе

16.00 – 17.00 – коррекционно-развивающие занятия

17.00 – 19.30 – самоподготовка

19.30 – 20.00 – ужин

20.00 – 20.30 –прогулка на свежем воздухе, свободное время

Ответственные – воспитатели

20.30 – 21.00 – второй ужин; подготовка ко сну (гигиенические процедуры)

21.00 – сон (для 10-12 классов сон в 22.00)

Ответственные- воспитатели и помощники воспитателя. Воспитатели передают детей пофамильно помощникам воспитателя (ночным воспитателям) с обязательной записью в «Журнале передачи детей». Помощники воспитателя (ночные воспитатели) передают по телефону данные о количестве детей в МЧС.

**Для 2-12 классов:**

06.30 - подъем, зарядка, сбор детей

07.00 - 07.30 - завтрак

Ответственные – воспитатели

08.00 - 14.00 – учебные занятия

9.30 – 9.50 - 2-ой завтрак

Ответственные – учителя-предметники

14.00 - 14.30 - обед 1 подг. и 1 классы

Ответственные – воспитатели

14.30 - 15.30 – ОПТ, занятия в кружках по интересам

15.30 - 16.00 – полдник, свободное время

Ответственные – воспитатели

16.00 – 17.00 – воспитательское занятие

17.00 – 19.30 – самоподготовка

19.30 – 20.00 – ужин

Ответственные – воспитатели и помощники воспитателя. Воспитатели передают детей пофамильно помощникам воспитателя (ночным воспитателям) с обязательной записью в «Журнале передачи детей». Помощники воспитателя (ночные воспитатели) передают по телефону данные о количестве детей в МЧС.

5.6.9. Заместитель директора по воспитательной работе организует работу воспитателей согласно графику работы на месяц, который включает в себя график подъемов и график дежурства в выходные дни под подпись).

5.6.10. Заместитель директора по учебной работе устанавливает дежурство учителей во время перемен по этажам для обеспечения дисциплины обучающихся. Во время перемены учитель, ведущий занятия в классе, осуществляет проветривание класса, ведет контроль температурного режима, не допуская переохлаждения помещения.

5.6.11. Дежурный классный руководитель обеспечивает дисциплину учеников на перемене, санитарное состояние, сохранность школьного имущества. В пятницу подводятся итоги дежурства и передача дежурства другому классу.

5.6.12. Воспитатель после подъёма в 7.45 передает детей учителю, ведущему 1 урок, проверяя при этом школьно-письменные принадлежности учащихся к уроку и школьную форму. Учителя, ведущие последние уроки, передают детей данных классов воспитателю.

5.6.13. Время начала работы каждого учителя за 15 минут до начала своего первого урока.

5.6.14. Порядок и правила приема пищи:

Дети питаются по графику, в соответствии с режимом дня школы-интерната.

Учителя и воспитатели сопровождают детей в столовую, обеспечивают порядок во время приема пищи обучающихся.

5.6.15. Дежурство по школе и столовой утверждается на каждый учебный год:

Понедельник - 7 кл. – учитель, воспитатель

Вторник - 8 кл. – учитель, воспитатель

Среда- 9 кл. – учителя, воспитатели

Четверг- 10 кл. – учитель, воспитатели

Пятница- 11 кл. – учитель, воспитатели

Суббота - 12 кл. - учитель, воспитатели

5.6.16. Без разрешения администрации на уроки и внеклассные занятия посторонние лица не допускаются (согласно локальному акту «Положение о регламентировании посещения образовательной организации»).

5.6.17. Категорически запрещается производить замену уроков учителям и работу воспитателя по договоренности между собой без разрешения администрации школы.

5.6.18. Выход на работу любого сотрудника школы после болезни возможен только по предъявлению больничного листа и предупреждающему звонку о дате выхода на работу.

5.6.19. Сотрудники школы своевременно обязаны предоставлять справку о состоянии здоровья (проходить обязательную диспансеризацию).

5.6.20. Учителя и воспитатели несут ответственность за охрану здоровья и жизни детей во время их пребывания в здании школы, на территории школы во время прогулок, уроков, самоподготовки, экскурсий и при проведении внеклассных мероприятий. Перед каждым

мероприятием проводятся тематические инструктажи с обучающимися с обязательной записью в «Журнале инструктажей».

5.6.21. Посещение театров, выставок, проведение прогулок вне территории школы, экскурсий, турпоходов, выезды детей разрешаются только после издания приказа директора школы. Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет тот учитель, воспитатель или другой сотрудник школы, который назначен приказом директора.

5.6.22. Заседания педсовета, ШМО во внеурочное время или в дни каникул.

5.6.23. Проведение внеклассных мероприятий допускается только по утвержденному директором плану, с учетом 45 минутного перерыва после окончания последнего урока.

5.6.24. Проведение классных часов, всех внеклассных мероприятий, таких как кружковые занятия, спортивные секции, работа кабинета информатики, проведение индивидуальных и групповых занятий допускается до 19.00 часов.

5.6.25. Категорически запрещается отпускать учащихся с уроков на различные мероприятия без разрешения администрации школы. Запрещается удалять учащихся из класса во время урока.

5.6.26. В каждом учебном кабинете закрепить за учащимися определенное посадочное место с учетом состояния здоровья и особенностей психофизического состояния ребенка и с целью их материальной ответственности за сохранность мебели и ЗУА.

5.6.27. Все игровые, коммуникативно-познавательные, физкультурно-оздоровительные и спортивные занятия, по возможности, следует проводить на свежем воздухе.

Продолжительность занятий кружков и спортивных секций допускается не более 35 минут для детей 7 лет и не более 45 минут для детей старше 7 лет.

5.6.28. После кружковой деятельности с ограниченной двигательной активностью (изобразительная деятельность, моделирование, шахматы, рукоделие и т.п.) необходимо предусматривать активный отдых, физические упражнения, спортивные развлечения на воздухе.

5.6.29. Организация занятий с использованием компьютерной техники проводится в соответствии с гигиеническими требованиями к видео дисплейным терминалам и персональным электронно-вычислительным машинам.

5.6.30. Суммарная продолжительность просмотра телепередач в день рекомендуется не более 1,5 часов для обучающихся 1-4 классов и не более 2,5 часов для обучающихся 5-12 классов.

5.6.31. Мероприятия по физическому воспитанию организуются в соответствии с возрастом детей, состоянием их здоровья, уровнем физического развития и физической подготовленности.

5.6.32. Физкультурно-оздоровительная работа согласуется с медицинским работником и предусматривает следующие мероприятия:

- утренняя гимнастика;
- занятия физкультурой в кружках, секциях;
- прогулки, экскурсии и походы с играми на местности;
- спортивные соревнования и праздники;
- корректирующая гимнастика;
- профилактическая гимнастика (гимнастика для глаз, для осанки и др.);
- занятия на тренажерах.

5.6.33. Спортивно-оздоровительные мероприятия проводятся на базе спортплощадки и спортзала школы-интерната, спортивных сооружений городского значения, спортивных школ, объектов, выделенных для оздоровительного учреждения.

5.6.34. Распределение на медицинские группы для занятий физкультурой проводится медицинской сестрой по согласованию с врачом-педиатром. Детям основной медицинской

группы разрешается участвовать во всех физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях без ограничения.

5.6.35. Постоянный контроль за качеством поступающих продуктов, сроком их реализации и условиями хранения осуществляется медицинской сестрой.

5.6.36. Все работники школы-интерната проходят предварительный при поступлении на работу и периодические профилактические медицинские осмотры, диспансеризацию, в соответствии с порядком, определенным федеральным органом исполнительной власти по здравоохранению.

5.6.37. Медицинские работники в школе-интернате проводят:

- предварительный осмотр детей при приеме в школу (включая осмотр на педикулез);
- предварительный осмотр и проверку готовности к приему детей помещений, мест занятий физкультурой и спортом, комплектование медицинского кабинета лекарственными препаратами и медицинским оборудованием;
- проверку медицинских документов сотрудников и детей (карту профилактических прививок, выписку из «Индивидуальной карты развития ребенка» с указанием диагноза, медицинской группы для занятий физкультурой, результатов исследований на дифтерию);
- проведение медицинского осмотра детей в первый день работы школы-интерната с целью выявления больных; систематическое наблюдение за состоянием здоровья детей, особенно за детьми с отклонениями в состоянии здоровья; распределение детей на медицинские группы для занятий физкультурой;
- ежедневный амбулаторный прием с целью оказания медицинской помощи, активное выявление заболевших детей; своевременную их изоляцию, оказание первой медицинской помощи при возникновении несчастных случаев, транспортирование в стационар;
- осуществление контроля за организацией питания детей качеством поступающих продуктов, условиями их хранения, соблюдением сроков реализации, технологией приготовления блюд, качеством готовой пищи, санитарным состоянием и содержанием пищеблока, мытьем посуды, витаминизацией пищи, ежедневные осмотры персонала пищеблока и дежурных детей на гнойничковые заболевания, отбор суточной пробы, контроль выполнения норм питания;
- систематический контроль за санитарным состоянием и содержанием всех помещений и территории учреждения, соблюдением правил личной гигиены детьми и персоналом; организацию и проведение санитарно-противоэпидемических мероприятий;
- проведение работы по формированию здорового образа жизни с персоналом и детьми.

5.6.38. Организация «Дней здоровья», игр, викторин на медицинскую тему.

-медицинский контроль за организацией физического воспитания, за состоянием и содержанием мест занятий физической культурой, наблюдение за правильным проведением мероприятий по физической культуре в зависимости от пола, возраста и состояния здоровья детей.

5.6.39. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль за соблюдением санитарных правил.

## **5.7. Циклограмма рабочей недели.**

**Понедельник** – организационный день, совещание при директоре, административные, производственные совещания.

Проверка состояния школы-интерната, кабинетов, санитарно-гигиенического режима, прием и осмотр детей медработником и классным руководителем.

**Вторник** – заседания школьных методических объединений, методический Совет, районные совещания, линейки учащихся.

**Среда** - семинары., заседание профкома, Совет школы-интерната,

**Четверг** - районные совещания руководителя организации. общешкольные мероприятия, спортивные праздники и т.д.,

**Пятница** – педсовет, совещание, профсоюзные собрания (по плану), родительские собрания, дни консультаций для родителей.

Дни консультаций для родителей. Подведение итогов недели.

Педсовет	1 раз в четверть
Собрание трудового коллектива	1-2 раза в месяц
Совещание при директоре	Еженедельно
Методический Совет	1 раз в четверть
Административное совещание	еженедельно
Заседание ШМО	1 раз в четверть
Профсоюзное собрание	1-2 раза в год
Заседание профкома	1 раз в месяц
Совещания при зам.директора	1 раз в месяц
Родительское собрание	1 раз в четверть
Попечительский Совет	1 раз в четверть
Речевая конференция	1 раз в год
Линейка учащихся	4 раза в месяц
Общешкольные мероприятия	1 раз в неделю
<i>Проверка школьной документации</i>	Еженедельно
Классные журналы	Еженедельно
Тетради	Еженедельно
Личные дела	1 раз в четверть

5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен для ознакомления работников на стенде ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.9. Для отдыха и питания всем категориям работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью **не менее 30 минут**.

Административному, учебно-вспомогательному персоналу, техническим работникам предоставляется **перерыв для отдыха и питания ежедневно с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут**.

Вахтерам, сторожам, поварам перерыв для приема пищи в месте выполнения работы приравнивается к рабочему времени.

5.10. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.11. Работникам ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» обеспечивается возможность приема пищи в школьной столовой согласно **Положению о питании сотрудников**.

5.12. Учебная нагрузка педагогического работника ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» ежегодно определяется накануне начала учебного года, тарификацией, которая зависит от наполняемости контингента воспитанников и количества учебных часов, оговаривается в трудовом договоре.

5.13. Объем учебной нагрузки на новый учебный год ежегодно устанавливается руководителем ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14. В ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днем – суббота и воскресенье. У дежурных учителей и воспитателей – по графику.

5.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.16. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с приказом руководителя ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.17. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью, определяемой индивидуальными трудовыми договорами, но не менее 3-х календарных дней. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором).

5.18. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.19. Администрация ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» привлекает педагогических работников к дежурству по ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». График дежурств составляется на месяц (четверть и т.п.), утверждается руководителем, согласуется с профсоюзным комитетом и вывешивается для ознакомления работников на стенде ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.20. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

В эти периоды педагогические работники ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» привлекаются работодателем к педагогической ( в т.ч. к работе в школьном летнем лагере труда и отдыха «Яблочко»), методической и организационной работе (в т.ч. хозяйственным работам, таких как мелкий ремонт классов, работа по благоустройству территорий, прикрепленных к ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ») в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». Оплата труда педагогических работников и других категорий работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей каникулам. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (недели).

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

5.21. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода

работы ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ». Предоставление отпуска руководителю ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» оформляется приказом Учредителя ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», другим работникам – приказом по ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

5.21.1. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.21.2. График отпусков составляется на каждый календарный год 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.

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

5.21.4. Согласно трудовому законодательству (ст.128 ТК РФ) 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.

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

5.21.6. Работникам, работающим в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

5.21.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

5.21.8. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

5.22. Педагогическим и другим работникам ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» **запрещается:**

- ~ изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- ~ изменять по-своему усмотрению место проведения уроков, занятий без согласования с администрацией школы-интерната;
- ~ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- ~ удалять учащихся с занятий, уроков;
- ~ курить и распивать спиртные напитки в помещениях ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- ~ хранить в помещениях ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- ~ употребление при общении ненормативной лексики;
- ~ приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

## **6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и нормативами финансовых затрат ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул

воспитанников, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

6.3. Выплата заработной платы в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» производится два раза в месяц безналичным путем **25** числа каждого месяца и **10** числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

6.4. В ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках.

6.5. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## **7. Меры поощрения и взыскания.**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- ~ объявление благодарности;
- ~ выплата премии (в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках);
- ~ награждение ценным подарком;
- ~ награждение почетной грамотой;
- ~ представление к званию лучшего по профессии;
- ~ представление к награждению государственными наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- ~ замечание;
- ~ выговор;
- ~ увольнение

по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации и (или) Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании".

7.4. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», настоящих Правил, локальных нормативных актов, должностной инструкции, приказов ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- ~ (распитие спиртных напитков на рабочем месте;
- ~ употребление табачной продукции на территории и в помещениях ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- ~ применение кальянов, электронных и аналоговых устройств, осуществляющих «парение»;
- ~ нарушение кодекса профессиональной этики;
- ~ нарушение требований к внешнему виду педагогического работника;
- ~ употребление психотропных, психоактивных, ядовитых, запрещенных препаратов;
- ~ нарушение режимных моментов, предусмотренных для воспитанников;

- ~ нарушение режима рабочего времени и времени отдыха, установленных в ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- ~ использование информационно-телекоммуникационных сетей ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» в целях, не предусмотренных учебно-программной документацией и (или) в нарушении установленного ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»;
- ~ реализация основной общеобразовательной программы не в полном объеме, и (или) в нарушении ФГОС; осуществление фото и видеосъемки, аудиозаписи в помещениях и на территории ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», без соответствующего разрешения директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ»; использование телефонной (мобильной) связи во время учебно-воспитательного процесса;
- ~ несвоевременное предоставление на утверждение учебно-программной документации, иной документации по устному и (или) письменному распоряжению директора;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» налагает Учредитель.

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

Приказ директора ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания оно может быть снято с работника по инициативе руководителя ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ», по просьбе самого работника, общего собрания трудового коллектива ГБОУ «БШИ для детей с ОВЗ».

*Приложение № 24*

«Согласовано»

«Утверждено»

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
«Бугульминская школа- интернат»

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

«\_\_\_» апреля 20 \_\_\_ г.

Директор  
ГБОУ «Бугульминская школа-  
интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин

«\_\_\_» апреля 20 \_\_\_ г.

### СПИСОК

**гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Бугульминская школа-интернат для детей с ограниченными  
возможностями здоровья», занятым на данном рабочем месте согласно  
результатам специальной оценки условий труда от 23.12.2015 г.**

№ п/п	Виды гарантий и компенсаций	Должность /рабочие места/	Кол-во работников	Основание
1.	Повышенная оплата труда работника	медсестра	2	Трудовой кодекс РФ, ст.147
		шеф-повар	1	
		повар	2	
		подсобный рабочий	1	
		машинист по стирке белья	2	
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	медсестра	2	Трудовой кодекс РФ, ст.147
3.	Сокращенная продолжительность рабочего времени	медсестра	2	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности (с изменениями на 04.09.2012г)
4.	Проведение медицинских осмотров	медсестра	2	Приказ Минздравсоцразвития России №302нот 12.04.2011г. , Приложения 2, п.18
		шеф-повар	1	
		повар	2	
		подсобный рабочий	1	
		машинист по стирке белья	2	
		рабочий по обслуживанию зданий	2	

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР С ПРИЛОЖЕНИЯМИ ПРИНЯТ  
НА СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
ГБОУ «Бугульминская школа-интернат»**

для детей с ограниченными возможностями здоровья»  
Республики Татарстан

от « \_\_\_\_\_ » апреля 20 \_\_\_\_ г. Протокол № \_\_\_\_\_

Представитель работодателя:  
Директор ГБОУ  
«Бугульминская  
школа-интернат»

Представитель работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ «Бугульминская  
школа-интернат»

\_\_\_\_\_ Н.А.Корытин  
МП

\_\_\_\_\_ Важнова Е.И.

## Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	С. 7
--------------------------	------

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	C.10
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	C16
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	C.26
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.....	C30
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА .....	C34
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ .....	C 39
8. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ.....	C40
9. ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	C42
10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО .....	C43
11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	C48
12. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ.....	C51
13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА . ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	C52
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	C53
15. ПРИЛОЖЕНИЯ : .....	C54
<b>Приложение № 1</b>	
Положение об оплате труда работников ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» .....	с 59
<b>Приложение № 2</b>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей , специалистов и служащих ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....	с 68
<b>Приложение № 3</b>	
Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ «Бугульминская школа-интернат» .....	с 71
<b>Приложение № 3/1</b>	
Критерии оценки результатов деятельности главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	с74
<b>Приложение № 3/2</b>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной	

части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	C76
<i>Приложение № 3/3</i>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по воспитательной работе ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c78
<i>Приложение № 3/4</i>	
Критерии оценки результатов деятельности заместителя директора по учебной части ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	C81
<i>Приложение № 3/5</i>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c84
<i>Приложение № 3/6</i>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя-дефектолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c88
<i>Приложение № 3/7</i>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности учителя индивидуальной работы развития слухового восприятия и формирования произносительной связной речи (РСВ и ФПСР) ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	C91
<i>Приложение № 3/8</i>	
Критерии оценки результатов педагогической деятельности воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..	c94
<i>Приложение № 3/9</i>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-организатора ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	c97
<i>Приложение № 3/10</i>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-психолога ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c100
<i>Приложение № 3/11</i>	
Критерии оценки результатов деятельности педагога-дополнительного образования ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c103
<i>Приложение № 3/12</i>	
Критерии оценки результатов деятельности помощника воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	c106
<i>Приложение № 3/13</i>	
Критерии оценки результатов деятельности младшего воспитателя ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c108
<i>Приложение № 3/14</i>	
Критерии оценки результатов деятельности медицинской сестры ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c110
<i>Приложение № 3/15</i>	
Критерии оценки результатов деятельности заведующей библиотекой ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..	c113
<i>Приложение № 3/16</i>	

Критерии оценки результатов деятельности педагога-библиотекаря ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»...	c115
<b>Приложение № 4</b>	
Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c118
<b>Приложение №5</b>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c120
<b>Приложение №6</b>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c122
<b>Приложение №7</b>	
Положение о распределении премиального фонда оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих , ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c125
<b>Приложение №8</b>	
Положение о распределении фонда экономии заработной платы работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, здравоохранения и культуры, работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, заместителей директора и главного бухгалтера ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c128
<b>Приложение №9</b>	
Положение о комиссии по трудовым спорам(КТС) ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c131
<b>Приложение №10</b>	
Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c.134
<b>Приложение №11</b>	
Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c 139
<b>Приложение №12</b>	
Положение о системе управления охраной труда в ГБОУ «Бугульминская школа-интернат».....	c142
<b>Приложение №13</b>	

Положение о комиссии по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c150
<b>Приложение№14</b>	
Соглашение по охране труда ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c154
<b>Приложение№15</b>	
Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c156
<b>Приложение№16</b>	
Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда....	C164
<b>Приложение№17</b>	
Перечень должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»..., которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.....	c166
<b>Приложение№18</b>	
С п и с о к работников ГБОУ «Бугульминская школа- интернат », которым бесплатно предоставляется специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	.c167
<b>Приложение№19</b>	
С п и с о производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которым дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день(извлечение).....	c169
<b>Приложение№20</b>	
Перечень работ в при выполнении которых обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.....	.c 172
<b>Приложение№21</b>	
Список должностей работников ГБОУ «Бугульминская школа- Интернат», которым производится доплата к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда... ..	. C173
<b>Приложение№22</b> Положение о порядке предоставления педагогическим работникам ГБОУ «Бугульминская школа- интернат» длительного отпуска сроком до одного года... ..	C175
<b>Приложение№23</b> Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «Бугульминская школа- интернат».....	c178
<b>Приложение№24</b> Список гарантий и компенсаций, предоставляемым работникам ГБОУ «Бугульминская школа- интернат»... ..	c197

