

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:

Малыхина П.А.
 (подпись, Ф.И.О.)

« 28 » мая 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель учреждения:

Матуров Р.И.
 (подпись, Ф.И.О.)

« 28 » мая 2021 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Скольской школы-интерната для детей с ограниченными возможностями здоровья» с вредными условиями труда, работа с которыми дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

№ п/п	Должность	количество дней
1	Секретарь машинистка	Трудовой кодекс РФ, от 28.12.2013 №421-ФЗ Ст.117 7 дней
2	Мед.сестра	
3	Повар	
4	Машинист по стирке белья	
5	Главный бухгалтер	
6	Бухгалтер	
7	Кастелянша	
8	Кладовщик	
9	Уборщик служебных помещений	
10	Подсобные рабочие	

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

Малыхина Л.А. Малыгина
«28» мая 2021г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

от «28» мая 2021 г. № 32

Матуров Р.Ш. Матуров



Положение

об условиях оплаты труда

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Сокольской школы-интерната для детей
с ограниченными возможностями здоровья»

**Положение
об условиях оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Сокольская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»»**

1. Общие положения

- 1.1 Положение об условиях оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Сокольская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья» разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, регулируемыми вопросы оплаты труда и предусматривает единые принципы оплаты труда работников Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» .
- 1.2 Оплата труда работников «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» определяется трудовыми договорами между руководителем «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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, коллективными договорами.
- 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 отдельно по каждой из должностей.
- 1.4 Размер оплаты труда работников образовательных учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством и предельными размерами не ограничивается.
- 1.5 Вопросы оплаты труда работников «Сокольской школы-интернат для детей с ОВЗ» а регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан».
- 1.6 Отнесение должностей работников Сокольской школы-интернат к профессиональным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования, «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» .

2.1 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановление документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.2 Руководители общеобразовательных организаций:

проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы(работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы(должностных окладов) педагогических работников;

ежегодно составляют и утверждают на работников образовательных организаций тарификационные списки;

несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

2.3 Учредители образовательных организаций:

ежегодно утверждают должностные оклады руководителям образовательных организаций на начало учебного года;

осуществляют оценку эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, на основании которой устанавливают им стимулирующие выплаты.

2.4 Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты за неаудиторную деятельность, выплаты стимулирующие и компенсационные и предельными размерами не ограничивается.

2.5 Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения, проверяются документы об образовании и стаже педагогической работы(работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы(должностных окладов) работников, ежегодно составляются и утверждаются на работников образовательных учреждений тарификационные списки 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».

2.6. 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).

2.7. 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».

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

2.8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

2.8.1.1. 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);

2.8.1.2. выплаты за стаж работы по профилю;

2.8.1.3. выплаты за квалификационную категорию;

2.8.1.4. выплаты за качество выполняемых работ;

2.8.1.5. выплата за наличие государственных наград;

2.8.1.6. премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам кадетской 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.

2.8.2. 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.**

2.8.3. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» на основе утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, с учетом специфики «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

2.8.4. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников образования 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 общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

3.1 Размер базового оклада работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как произведение минимального базового оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на соответствующий повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в Положении об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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 общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных 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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера

4.2. Должностной оклад руководителя школы-интерната устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» определяется в зависимости от численности обучающихся на основании Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. №412

« Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов руководителя.

4.4. Руководитель «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 образовательного учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 6.4 настоящего Положения.

4.5. Учредитель «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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, «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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.

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.

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.

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.

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.

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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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. «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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.

VII. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) педагогических работников «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

7.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 N 2075 "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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ», утвержденными в установленном порядке.

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

18 часов в неделю:

учителям 5- 9 классов

педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнения 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. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.4 При проведении спаренных учебных занятий неустановленные короткие перерывы(перемены) могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

7.5 Норма часов педагогической работы и учебно-воспитательным работником за ставку заработной платы других педагогических работников установлено в объеме:

36 часов в неделю - библиотекарь, психолог, социальный педагог, педагог организатор, преподаватель ОБЖ.

25 часов в неделю - воспитателям, помощникам –воспитателя ночного дежурства.

7.6 Должностные оклады медицинских работников выплачивается за работу при 36-часовой рабочей неделе.

7.7. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 7.3-7.6. настоящего Положения, в том числе руководителя и его заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе – мужчинам, 36 часовая рабочая неделя – женщинам.

Положение
О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

1. Общее положение

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее-Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» повышения 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 № 412 от 31.05.2018 « Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалифицированных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»
- Положение об условиях оплаты труда работников

Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам, «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

Материальное стимулирование работников «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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;(баллы)
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;(аттестация)
- выплаты за качество выполняемых работ;(баллы)
- премиальные и иные поощрительные выплаты.(2% премиальный фонд) Размер стимулирующей части составляет 40% от фонда оплаты труда «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» предусмотренного на выплату окладов работника. Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

2. Порядок стимулирующих установления выплат.

- 2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение(заявление) или представление администрации «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»
- 2.2. Основными принципами оценки достижений работников «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» является:
 - единая процедура и технология оценивания;
 - достоверность используемых данных;
 - соблюдение морально- этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.
- 2.3. Работник 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 о баллах и утверждает его на своем заседании.
- 2.7. Претендент на получении 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 по результатам их профессиональной деятельности один раз в год. 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.

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

Производство подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

Суммируются баллы, полученные всеми претендентами «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» (общая сумма баллов);

Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате полученный денежный вес (в рублях) одного балла;

Денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

Лишения работника стимулирующих выплат или уменьшения их размера.

Директор «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ»

Экономия фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет директор «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» 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 «Сокольской школы-интерната для детей с ОВЗ» и утверждается приказом директора.

Утвержденное положение действует в течение действия коллективного договора.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:

« 28 » мая 2021 г.

 Л.А. Малыхина

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

« 28 » мая 2021 г.

 Р.Ш. Матуров


**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам образования 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.

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 (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 (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», 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 пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (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 являющимися 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 специальном (коррекционном) образовательном учреждении 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 учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
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 специального (коррекционного) 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 искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
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 присвоение 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 уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается 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.

Соглашение по охране труда

Администрация и профорганизация Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Сокольской школы-интерната для детей с ограниченными возможностями здоровья» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021-2023 гг. администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающих высвобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Обработка огнезащитным составом драпировки сцены	шт.	1	3000р.	2017	Рабочий по обслуживанию зданий	60	50		
2	Отремонтировать и оборудовать , комнату психологической разгрузки сотрудников	шт.	1	20000р.	2019	Директор Зам. дир. по АХЧ Рабочий по обслуживанию зданий	48	43		
3	Обеспечить работников спец. одеждой и другими средствами индивидуальной защиты	шт.	8	4000р.	2017-2019	Зам. дир. по АХЧ	16	10		
4	В спальном корпусе замена напольного покрытия	М ²	200	60000р.	2017-2018	Зам. дир. по АХЧ Рабочий по обслуживанию зданий	48	43		
5	В учебном и спальном корпусах ремонт дверей	шт.	10	15000р.	По мере необходимости	Зам. дир. по АХЧ Рабочий по обслуживанию зданий	48	43		
ИТОГО										

Дата « 28 » сентября 20 21 г.

Директор Р.И. Матуров

Председатель профсоюзного комитета Л.А. Малыхина



СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

Директор школы-интерната

 Л.А. Малыхина

 Р.И. Матуров

« 28 » мая 2021г.

Приказ № 39 от « 28 » мая 2021г.

Положение о комитете (комиссии) по охране труда

1. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч.1, ст.3) для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, а также для разработки организациями на его основе положений о комитетах (комиссиях) по охране труда с учетом специфики их деятельности.
2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда (далее - Комитет).
3. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.
4. Комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.
5. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.
6. Положение о Комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа.

Задачами Комитета являются:

1. разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
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;
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.

Функциями Комитета являются:

1. рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

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;

3. участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

4. информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

5. доведение до сведения работников организации результатов проведения специальной оценки условий труда;

(Подпункт в редакции, введенной в действие приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 февраля 2014 года N 96.

6. информирование работников организации 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. содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

8. содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

9. участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

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;

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;

12. рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

Для осуществления возложенных функций Комитету предоставляются следующие права:

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;

2. заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

3. заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других работников организации, 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;

4. участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

5. вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиене

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.
7. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.
8. Численность Комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.
9. Выдвижение в Комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного(ых) органа(ов) первичной(ых) профсоюзной(ых) организации(ий), если он (они) объединяет(ют) более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.
10. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда.
11. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.
12. Члены Комитета 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.
13. Члены Комитета информируют не реже одного раза в год выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференцию) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный(е) орган(ы) первичной профсоюзной организации(ий) или собрание (конференция) работников организации вправе отзывать из Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комитета и назначать вместо них новых представителей.
14. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комитете (комиссии) по охране труда

1. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии с «Рекомендациями по формированию и организации деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек», утвержденными постановлением Минтруда РФ от 12.10.94 г. № 64.
2. Комитет (комиссия) создается на паритетной основе из представителей работодателя, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников и (или) их представителей в области охраны труда в учреждении. Инициатором создания комитета (комиссии) может выступать любая из сторон. Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию), как правило, из числа

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

3. Численность членов комитета (комиссии) определяется в зависимости от числа работников в учреждении, специфики работы, структуры и других особенностей учреждения. по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников. Условия создания, деятельности и срок полномочий комитета (комиссии) оговариваются в коллективном договоре.
4. Выдвижение в комитет (комиссию) представителей работников, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов проводится на общем собрании трудового коллектива, а представители работодателя назначаются приказом руководителя учреждения. Представители работников, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов в комитете (комиссии) отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава комитета (комиссии) и выдвинуть в его состав новых представителей.
5. Комитет (комиссия) избирает из своего состава председателя, заместителей председателя от каждой стороны и секретаря. Председателем комитета (комиссии) не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в учреждении или находится в непосредственном подчинении работодателя.
6. Члены комитета (комиссии) выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы. Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комитета (комиссии) и утверждается его председателем. Заседания комитета (комиссии) проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
7. В своей работе комитет (комиссия) взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами надзора и контроля за охраной труда, профессиональным союзом, службой охраны труда учреждения.
8. Для выполнения возложенных задач члены комитета (комиссии) получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств работодателя.
9. Комитет (комиссия) в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором и нормативными локальными актами учреждения.

2. Задачи комитета (комиссии).

1. На комитет (комиссию) возлагаются следующие основные задачи:
2. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.
3. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.
4. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.
5. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции комитета (комиссии).

Для выполнения поставленных задач на комитет (комиссию) возлагаются следующие функции:

1. Рассмотрение предложений работодателя, профессионального союза, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) в процессе трудовой и образовательной деятельности.
2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих и учебных местах, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка рекомендаций по устранению выявленных нарушений.
3. Изучение причин травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.
4. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке учреждения к проведению обязательной сертификации рабочих и учебных мест на соответствие требованиям охраны труда.
5. Участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда учреждения.
6. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников и обучающихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения.
7. Оказание содействия работодателю в организации в учреждении обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников и обучающихся по безопасности труда.

4. 3.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников и обучающихся (воспитанников) за соблюдением требований по охране труда.

5. Права комитета (комиссии).

Для осуществления возложенных функций комитету (комиссии) предоставляются следующие права:

1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих и учебных местах, травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.
2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения представителей работодателя по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса, соблюдения гарантий права работников на охрану труда.
3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета (комиссии).
4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.
5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
6. Вносить предложения работодателю о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в учреждении.

Согласовано:
Председатель профкома
Малыхина Л.А. Малыхина
« 28 » *мач* 2021г.

Директор Сокольской школы-интерната



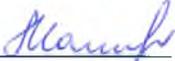
Р.И. Матуров

Перечень и нормы спецодежды и средств индивидуальной защиты, выдаваемые работникам
ГБОУ «Сокольская школа-интернат для детей с ОВЗ»

Должность	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	Примечание
Сторож	Костюм Стандарт син-вас. Сапоги ЭВА Костюм Буран Плащ Рыбак Рукавицы х/б с брезентовым наладонником Перчатки х/б	1 1 пара на 4 года 1 1 дежурный 1 пара 12 пар	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009г. №290Н; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997Н;
Повар	Халат Нимфа Колпак повара с сеткой Фартук пищепром Фартук водоотталкивающий Косынка белая Нарукавники Рукавицы с брезентовым наладонником Резиновые перчатки	1 1 1 1 1 до износа 1 12 пар	Приказ Министерства здравоохранения от 17.12.2010г. №1122Н
Кухонный работник	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники Резиновые перчатки Косынка белая	2 до износа 12 пар 2	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги ПВХ Рукавицы с брезентовым наладонником Перчатки х/б Костюм стандарт син-вас. Костюм Буран Очки защитные	1 пара на 4 года 12 пар 12 пар 1 1 до износа	
Уборщик служебных помещений	Халат жен. Универсальный Резиновые перчатки Средство индив. защиты органов дыхания фильтрующий – респиратор Галоши	1 12 пар до износа до износа	
Машинист по стирке белья	Халат жен. Универсальный Фартук диагональ Сапоги ПВХ Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Косынка х/б	1 2 1 дежурные 4 2	
Кастелянша	Халат х/б белый Косынка белая	2 до износа 1	
Мед. работник	Халат х/б белый Полотенце	4 на 2 года 4 на 2 года	
Водитель	Костюм х/б Перчатки х/б Жилет сигнальный 2 кл.защиты Куртка на утепляющей прокладке Сапоги утепл.	Дежурный 6 пар 1 на 1,5 года Дежурная 1 на 2 года	
Заведующий хозяйством	Перчатки Перчатки прорезиновые Сапоги	12 12 1 на 2 года	

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома:

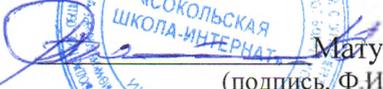
« 28 » мая 2021 г.


 Малыхина Л.А.
 (подпись, Ф.И.О.)

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель: ГБОУ «Сокольская школа-интернат»

« 28 » мая 2021 г.


 Матуров Р.ИИ
 (подпись, Ф.И.О.)



СПИСОК

работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
 «Сокольской школы-интерната для детей с ограниченными возможностями здоровья»,
 которым предоставляется моющее средство.

№ п/п	Ф.И.О. работника учреждения	Наименование профессии, должности	Норма выдачи на год	основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1.	Тедикова О.С. Газиева Е.Л. Кулагина Т.С. Потапова М.А.	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	120 кг	СанПин 2.4.2.3286-15 от 10.07.2015 г. СанПин 2.4.5.2409-08 от 23.07.2008 г. Постановление № 693 от 10.08.2012 г.
2.	Котлова Ю.В.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
3.	Ахметшина Г.Г. Камалиева О.В.	Кухонные работники		
4.	Мальшева Н.Б. Мерзлякова Д.А.	Мед.сестра		

Согласовано:

Председатель профкома
Малыхина Л.А. Малыхина
 « 28 » *мая* 2021г.

Директор Сокольской школы-интерната
Матуров Р.Ш. Матуров



Положение О премировании работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

«Сокольская школа-интернат для детей с ограниченными возможностями здоровья»

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 № 412 от 31.05.2018 « Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалифицированных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан»
- Положение об условиях оплаты труда работников

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

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

Директор объективно осуществляет анализ и оценку результатов работы и принимает решение к установлению материального стимулирование или отказе, издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Сокольской школы- интерната по результатам их профессиональной деятельности за месяц, квартал, год.

Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Сокольской школы- интерната или при наличии экономии фонда оплаты труда Сокольской школы- интерната. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников Сокольской школы- интерната или при отсутствии экономии фонда оплаты труда Сокольской школы- интерната.

Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

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 иных основаниями.

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).

Порядок определения размера и расчета премиальных выплат заместителей директора и главного бухгалтера

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 иных 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 стимулирования 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.

Основные условия премирования являются

- Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж школы (конференции, семинары, выступления в СМИ и т.д (в пределах имеющихся средств):

- Получения знаков отличия, грамот, наград, благодарственных писем и т.д (в пределах имеющихся средств):
- Премирование к юбилейным датам (в пределах имеющихся средств):
- 55- летию материальное вознаграждение в размере до одной тарифной ставки (оклада)
- на организацию похорон близких родственников(родителей, супруга, детей) материальной помощи в размере 4000 рублей.
- За высокое качество проведения общешкольных, городских и республиканских мероприятий (в пределах имеющихся средств)
- За активное участие в поддержание технического состояние школы. (в пределах имеющихся средств)
- За хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление и своевременное предоставление периодической отчетности, внедрение новых передовых форм и методов учета. (в пределах имеющихся средств)
- За соблюдения трудовой дисциплины: отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка школы, отсутствие опозданий на работу и преждевременного ухода с работы. (в пределах имеющихся средств)
- председателю первичной профсоюзной организации за социально-значимую общественную для школы работу и ведение делопроизводство- один раз в квартал.
- единовременно премирование работников производится в следующих случаях: при наступлении знаменательного события (празднования дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, 9 мая, юбилей Сокольской школы- интерната) (в пределах имеющихся средств).
- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов(в пределах имеющихся средств)

Порядок и срок действия положения

Положение согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации ГБОУ «Сокольская школа- интерната для детей с ОВЗ» и утверждается приказом директора.

Утвержденное положение действует в течение действия коллективного договора.