

Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья  
«Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР с 2023 года по 2026 год

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Р.А. Борисова

Директор КГБОУ «Ребрихинская  
общеобразовательная школа-  
интернат»  
 Н.Г. Джафарова



Коллективный договор подписан  
«14» апреля 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ «Ребрихинский центр занятости населения»

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ ЦЗН Ребрихинского района  
« 14 » апреля 2023 года  
Регистрационный номер 194  
Директор (должность)  
Иванова М.И. (подпись)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» (далее – Учреждении).

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

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице директора школы - интерната Джафаровой Натальи Геннадьевны (далее именуемый Работодатель) и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Борисовой Риммы Анатольевны (далее - Профсоюз)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ «Центр занятости населения Ребрихинского района».

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

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о стимулирующей части оплаты труда и надбавках работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа -интернат»;
- 4) положение о распределении компенсационных выплат работникам КГБОУ Ребрихинская общеобразовательная школа -интернат»;
- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками через Профсоюз:

- согласование с Профсоюзом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. 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 (ст.68 ТК РФ).

2.5. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном Учреждении.

Педагогические работники Учреждения (с их согласия) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять дополнительную работу за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанную с педагогической работой, такую как: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

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

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

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу педагога, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)(Глава 12 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.10. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности

или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
  - награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст. 179 ГК РФ),

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.14. Увольнения членов Профкома по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д ) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

3. Работодатель обязуется:

3.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 года № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок; заработной платы работников в

примерных положениях, разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета», Приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 22 марта 2018 года № 16-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края,

Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда, другими приказами и иными нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Датами выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить за три дня до его начала.

3.5. Выплачивать заработную плату через Сбербанк РФ.

3.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.7. Формировать фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств субъектов РФ.

3.8. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, с учетом мнения Профсоюза.

3.9. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам и об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

3.10. Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Порядок распределения фонда специальной части оплаты труда и занятости определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения Профкома.

3.11. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

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

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград - со дня присвоения, вручения;

3.12. Устанавливать оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепромышленных областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.13. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к окладу впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года в размере 15% .

3.14. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.16. Утверждать тарификационные списки на педагогических работников на начало нового учебного года.

3.17. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "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".

3.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

3.20 Работникам, по их заявлению может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь - является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами сотрудников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

Её основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

Оказание материальной помощи производится только постоянным работникам школы - интерната. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается. Размер материальной помощи определяется финансовой возможностью учреждения и устанавливается решением комиссии, создаваемой на основании приказа руководителя Учреждения, по каждому конкретному заявлению.

Перечень оснований для получения материальной помощи:

- свадьба сотрудника;
- рождение ребенка у сотрудника;
- смерть близких родственников сотрудника (ст.14 Семейного кодекса РФ родители, муж/жена, дети ). При смерти сотрудника организации правом на материальную помощь обладают его ближайшие родственники (при наличии свидетельства о смерти и документов, которыми можно подтвердить родство);
- значительный финансовый ущерб (чрезвычайная ситуация, стихийное бедствие);
- медицинские (оперативные) вмешательства, приводящие к длительному отпуску по болезни (более 40 дней).

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3.Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических, медицинских и других работников (в разрезе специальности).

4.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

5.6. Работодатель обязуется:

5.7.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения Профкома (ст.123 ТК РФ).

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.7.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.7.3. Проводить по согласованию с Профкомом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.7.4. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.7.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

5.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

5.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.11. В период каникул устанавливается четырехдневная рабочая неделя (приложение 9 к Коллективному договору).

5.12. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

5.13. При составлении расписания работодатель должен учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.15. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

при рождении ребенка - 3 дня;

в случае свадьбы работника – 5 дней;

в случае свадьбы детей работника – 3 дня;

сопровождение родственников в лечебное учреждение-1 день;

на похороны близких родственников – 3 дня.

5.17. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.18. Предоставлять работникам Учреждения свободный от уроков день в неделю для методической работы при нагрузке не более 20 часов в неделю.

5.19. Предоставлять дополнительные (неоплачиваемые) дни отпуска за общественную работу:

3 дня председателю Профсоюза;

1 день членам Профсоюза.

## **VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда. Обеспечить

своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) в кабинетах, мастерских, пищеблоке, прачечной, котельной и иных помещениях повышенной опасности.

6.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда, ежегодно, на начало учебного года.

6.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников системы образования.

6.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.6. Обеспечивать за счет средств организации прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей).

6.8. Стороны договорились, что:

- Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает с участием Профсоюза комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя Профсоюза. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.9. Рассматривать заключение Профсоюза о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.10. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

6.11. Создавать необходимые условия для работы ответственного по охране труда.

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности Профсоюза определяются Законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять бесплатно Профсоюзу учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой и транспортом.

7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями Учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

7.3. Не увольнять председателя Профсоюза и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

7.4. Освобождать от основной работы председателя Профсоюза, членов Профсоюза для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций и других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.5. Выделять в Профсоюз денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.7. Включать членов Профсоюза в состав комиссий Учреждения по тарификации педагогических работников.

7.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

8. Профсоюз обязуется:

8.1.Представлять и защищать интересы членов Профсоюза по социально - трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, компенсационного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации педагогических работников.

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

8.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

8.9. Защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.10. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

8.11. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

8.13. Совместно с Работодателем проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета.

Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, достоверных сведений о стаже, зарплате.

8.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых, туризм, массовой физической культуры и спорта.

8.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

8.16. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов Профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;
- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

8.17. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

## **IX. ПРАВА И ЛЬГОТЫ ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА**

- получение безвозмездной материальной помощи;
- получение беспроцентного ссудо-заёма;
- приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи (с 1 января 2013 года оплата за счёт крайсовпрофа - 25%);
- содействие в оздоровлении детей;
- оформление документов на награждение члена Профсоюза знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

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

10. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

10.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами его представляющими обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка  
КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»**

**1. Общие положения**

Настоящие правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами – совместно с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку с допуском к работе;
- справку о наличии (отсутствии) судимости;
- справку о психиатрическом освидетельствовании согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 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»

Прием на работу без указанных документов не допускается.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. Запрещается при приеме на работу требовать документы, предъявление которых не предусмотрено законодательством.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.6. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, существенные условия трудового договора;
- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.7 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока, установленного трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

На основании трудового договора издается приказ работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.8. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

- знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;
- знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в учреждении;
- инструктирует его по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, правилами пожарной безопасности и правилами общения с инвалидами.

- 2.9. На всех работников, проработавших свыше 5-ти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц 15 и 30 числа. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.
- 2.10 Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренных законодательством.
- 2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним расчет.
- 2.12. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «Б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- 2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.
- 2.15. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Основные обязанности работников**

Работники обязаны:

- 3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
  - 3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
  - 3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
  - 3.4. Выполнять установленные нормы труда;
  - 3.5. Соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
  - 3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
  - 3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.8. Работник обязан пресекать поведение обучающихся, связанное с проявлением насилия и дискриминации по какому бы то ни было признаку в отношении других обучающихся, работников и иных лиц.

Работнику запрещается проявление насилия и дискриминации по какому бы то ни было признаку в отношении обучающихся, их родителей, других работников и иных лиц.

Насилием и дискриминацией считаются негативные, саркастические высказывания по поводу внешнего вида, умственных или иных способностей, манеры поведения или разговора, социального и иного статуса детей, крик, угрозы, оскорбления, высмеивания, навешивание ярлыков и унижения достоинства обучающихся; предвзятое или демонстративно негативное отношение к отдельным учащимся; необоснованные или чрезмерные, не соответствующих возрасту, требования и запреты, жесткая регламентация поведения; неоправданное занижение отметок или отрицательные оценки за действия, не относящиеся к процессу обучения, применение физического воздействия (шлепки, подзатыльники, удары рукой или каким-либо предметом (указкой, линейкой), толчки, постановка детей в угол, принуждение их оставаться в неудобной позе и т.д.) в качестве наказания или как способ поддержания дисциплины; систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия; демонстрации власти, скрытое запугивание, шантаж, преднамеренная изоляция; подавление педагогом инициативы учеников; предвзятое отношение к ребенку в зависимости от его учебной успешности, социального статуса его родителей, принадлежности к той или иной детской и молодежной субкультуре, национальности, статусу инвалида или ОВЗ и т.д.

О факте ношения педагогом и применения им оружия; угрозе физической расправы; насильственных действий, повлекших необходимость оказания медицинской помощи; сексуального насилия; вымогательства, кражи, ограбления; хранения и распространения наркотиков администрация Учреждения обязана незамедлительно сообщает правоохранительным органам и в вышестоящий орган управления образованием».

3.9. Запрещается пользование работникам Учреждения мобильными телефонами во время исполнения должностных обязанностей в личных целях в любом режиме. Допускается пользование мобильными телефонами только в экстренных случаях.

#### **4. Основные обязанности работодателя**

Работодатель обязан (ст.22 и ст.212 ТК РФ):

4.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2. Предоставлять работниками работу, обусловленную трудовым договором;

4.3. Обеспечивать условия отвечающие требованиям охраны труда и пожарной безопасности;

- 4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;  
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.9. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.10. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, Уставом и коллективным договором формах;
- 4.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 4.13. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с представительным органом работников.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1 Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующее:

Категории Работников	Продолжительность работы в днях	Количество часов работы в день	Перерывы в	Норма часов
Директор	5	7 (жен)	13-14	36 (не нормирован)
Заместитель директора	5	7 (жен)	13-14	36 (не нормирован)
Руководитель	5	8 (муж)	13-14	40 (не нормирован)

структурного подразделения		7 (жен)		36 (не нормирован)
Учитель	5	Согласно расписанию и тарификации		Начальные классы – 20 час Старшие классы – 18 час
Логопед	5	Согласно расписанию и тарификации		20
Психолог	5	7	13-14	36
Соц. педагог	5	7	13-14	36
Педагог-библиотекарь	5	7	13-14	36
Воспитатель	6	Согласно расписанию и тарификации		25
Бухгалтерия	5	7	13-14	36
Секретарь учебной части	5	7	13-14	36
Зав.складом	5	7	13-14	36
Повар	6	Согласно графика работы		36
Подсобные рабочие кухни	6	Согласно графика работы		36
Вахтер	5	8	13-14	40
Врач	5	7	13-14	36
Медсестра (диетсестра)	5	7	13-14	36
Уборщицы служебных помещений	6	Согласно графика работы		36
Помощник воспитателя	6	Согласно графика работы		36
Кастелянша	5	7	13-14	36
Машинист по стирке белья	5	7	13-14	36
Электрик	5	8	13-14	40
Водитель	5	8	13-14	40(не нормирован)
Сторож	3	Согласно графика работы		40
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	5	8	13-14	40

5.2. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.3. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

5.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам

равномерно. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

5.5. Перечень категорий работников, для которых вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не превышала нормального числа рабочих часов: при сменном графике работы отдельных категорий работник продолжительность одной смены может составлять более 8 часов:

сторож – 12 часов, помощник воспитателя – 10 часов, подсобный рабочий кухни – 10 часов.

5.6. Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 13-00 продолжительностью 1 час, кроме работающих согласно расписания и скользящих графиков работы.

5.7. Перечень работ, где по условиям производства, обусловленных технологией и организацией производства и труда, предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предусматривается предоставление специальных перерывов в течение рабочего времени.

5.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 24 часов.

5.9. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

5.10. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

учителя, воспитатели – 56 календарных дней;

мед. работники – 28 календарных дней;

помощники воспитателя – 51 календарный день;

остальные категории работников – 28 календарных дней

5.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы, в том числе выполняемой на условиях внутреннего совместительства, с сохранением среднего заработка как по основной должности, так и внутреннего совместительства.

Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (часть третья статьи 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, увеличение показателей качества образования, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучший по профессии.

6.2. Поощрения оформляются приказом работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствие на работе без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.4. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель считает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

7.8. Приказ работодателя 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.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 года № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 №Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок; заработной платы работников в примерных положениях, разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений, финансируемых за счет средств краевого бюджета, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда, уставом КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат"

1.2. Система оплаты труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, настоящим положением.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени 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 из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. "Заработная плата работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с приложениями 1,4,5,6 настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета

премий), выплачиваемой до их применения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» и выполнения ими работ той же квалификации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяются настоящим положением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" определяются руководителем учреждения в соответствии с размерами, указанными в приложениях 1,4,5,6 к настоящему положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по разрядам оплаты, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации директора и (или) заместителей директора, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен разряд оплаты в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

2.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям Учреждения.

Наименование должностей работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

2.7. Предельные размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются учреждением самостоятельно и утверждаются Положением об оплате труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" в соответствии с (приложением 2) к данному положению. Конкретные выплаты каждому работнику определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом они не могут быть ниже определенных коллективным договором и установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" на оплату труда работников.

2.9. Снятие выплат компенсационного характера определяется следующими причинами:

- окончанием срока выплат;
- изменениями в условиях труда;
- уменьшением бюджетных средств и ограниченностью средств фонда оплаты труда;
- систематическим несоблюдением условий, при которых производится выплата.

2.10. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, данным положением, другими локальными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работников, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности Учреждения по выполнению государственного задания, утвержденного Министерством образования и науки Алтайского края.

2.11. Размеры, порядок и условия премирования работников Учреждения по итогам работы определяется данным положением в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.12. Распределение и выплата поощрительных выплат работникам КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат" по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом, а при его отсутствии с иным представительным органом работников, созданным в Учреждении, на основании представления руководителя Учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.13. Выплата заработной платы за первую половину текущего месяца производится 15-го числа каждого месяца, заработная плата за вторую половину месяца производится 30-го числа каждого месяца. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работникам накануне этого дня.

2.14. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится за минусом НДФЛ

согласно ч. 1 ст.223 Налогового Кодекса РФ.

2.14.1. В соответствии с Федеральным законом № 263 от 14.07.2022 "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации" с 01.01.2023 года вводится единый налоговый платеж (ЕНП), одновременно меняются сроки уплаты всех налогов и страховых взносов на Единый налоговый счет (ЕНС).

2.15. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151

Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.16. Работники Учреждения несут ответственность за достоверность и своевременность предоставления сведений, предоставляемых ими для установления налоговых вычетов, прочих пособий и выплат.

### **3. Оплата труда педагогических работников Учреждения**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанных в приложении 1 к настоящему положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы педагогических работников Учреждения устанавливаются с учетом почетного звания (народный, заслуженный учитель РФ ) специфики работы в отдельных учреждениях, работы в сельской местности.

3.3. При применении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников образуется новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$Oy = C * A * (Pc + 3ЦМКс)$

Оу - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

С - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам, формируемый с учетом: требований к профессиональной подготовке;

результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

А - повышающий коэффициент за почетное звание;

Кс - повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

Пс - повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

3.4. Повышающий коэффициент для педагогических работников, имеющих почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин устанавливается в размере 1,10.

3.5. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению должностным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников, перечень должностей которых определен в Приложении 4 к настоящему Положению.

3.6. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников, перечень должностей которых определен в Приложении 4 к настоящему Положению, устанавливается за работу в сельской местности в размере 1,25.

3.7 Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, определяется исходя из размеров ставок почасовой оплаты труда, которые устанавливаются постановлением Администрации края.

3.8 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из

количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности Учреждения.

3.9. В дополнение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определенному в соответствии с пунктом 3.3. настоящего положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- выплаты работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.);

3.10. Повышение должностного оклада, ставки заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада). При этом руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Размер выплат компенсационного характера педагогическим работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников (проверку тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.), устанавливается локальными нормативными актами учреждения в следующих размерах:

за проверку тетрадей - 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за заведование кабинетами - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за руководство методическими объединениями - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за классное руководство - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы) - до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы из расчета педагогической нагрузки.

3.13. Выплаты работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.15. Для педагогических работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии к профессиональному празднику, юбилейным датам рождения;
- ежемесячная выплата за наставничество.

3.15.1. Ежемесячная выплата за наставничество осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 "Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования

3.16. Размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения устанавливается в соответствии с Положением о стимулирующей части оплаты труда и надбавках работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат».

3.17. Оплата замены уроков временно отсутствующих учителей производится от оклада (должностного оклада) замещающего с учетом повышающих коэффициентов согласно проведенных занятий.

#### **4. Оплата труда заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера**

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат"

4.1.1. Норматив численности заместителей руководителя КГБОУ устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
от 801 и более	по согласию с учредителем

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раз в год.

4.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений - на 40-50 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.3. Для заместителей руководителей Учреждения, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4.4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру Учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы) - до 50 процентов оклада (должностного оклада).

Выплаты компенсационного характера для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится согласно пунктам 3.10., 3.13. настоящего положения.

4.5. Для заместителей руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за результаты аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы за год, квартал, месяц;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам).

4.6. Размер ежемесячной выплаты данным категориям работников за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, разработанных с учетом достижения целевых показателей учреждения, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат", утвержденным приказом руководителя Учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

4.7. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы директора Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

## **5. Оплата труда специалистов,**

### **учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала**

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, указанными в приложениях 1,4,5,6 к настоящему положению, размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы, утвержденных приказом Министерства образования и науки Алтайского края.

5.2. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются с учетом специфики работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, работы в сельской местности.

При применении повышающих коэффициентов к должностным окладам образуется новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$Oy = C \times (Pc + SUMKc)$ , где:

Oy - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы специалиста;

C - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке;

Kc - повышающие коэффициенты с учетом специфики работы в отдельных учреждениях;

Pc - повышающий коэффициент с учетом работы в сельской местности.

5.3. Повышающий коэффициент с учетом специфики работы в Учреждении устанавливается в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

5.4. Повышающий коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы специалистов, перечень должностей которых определен в Приложении 4 к настоящему Положению.

5.5. Для специалистов учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в оперативном режиме и др.);

5.6. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Учреждения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.7. Размеры выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных не могут превышать 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.8. Доплата водителям за работу в оперативном режиме устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

5.9. Для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам рождения).

5.10. Размер выплат стимулирующего характера специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения устанавливается в соответствии с данным положением в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

5.11. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Учреждения устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности труда работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат", утвержденным приказом руководителя Учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

5.12. Размер ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении: от 5 лет до 10 лет - 5 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
от 10 лет до 15 лет - 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
свыше 15 лет – до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.13. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам производятся на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

## **6. Порядок премиальных выплат по итогам работы**

6.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

6.2. По решению директора осуществляется премирование: заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Премирование производится на основании приказа директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.3. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

- единовременные (разовые) поощрительные премии.

***Порядок выплаты премии по итогам работы за отчетный период (год)***

6.4. Сумма средств, направляемая на дифференцированное премирование работников определяется директором школы на основании анализа наличия экономии фонда заработной платы по итогам финансового года, с учетом выполнения государственного задания.

6.5. По итогам календарного года главный бухгалтер рассчитывает:

сумму, направляемую на дифференцированное премирование работников.

6.6. Бухгалтер по расчету заработной платы, на основании суммы, направляемой на дифференцированное премирование работников, рассчитывает:

коэффициент качества труда каждого работника образовательного учреждения;  
суммарный коэффициент качества труда всех работающих в образовательном учреждении;

сумму премии, приходящейся на единицу коэффициента качества труда;

сумму премии на каждого работающего.

6.7. Размер премии, выплачиваемой административному персоналу школы, определяется директором школы, с учетом качества труда.

6.8. Качество труда работников рассчитывается исходя из ставок заработной платы работников по основной должности за фактически отработанные месяцы, на основании показателей.

6.9. Индивидуальный коэффициент качества труда каждого работника определяет руководитель структурного подразделения.

6.10. По результатам расчета дифференцированной премии директором школы издается приказ о выплате премии, согласованный с профсоюзным комитетом школы, служащий основанием для выплаты.

### ***Порядок выплаты премии за качество выполняемых работ***

6.11. Критериями премирования за качество выполняемых работ служат:

За проявленную работником:

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

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

- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности работнику может быть выплачена премия за качество выполняемых работ в размере не превышающем должностного оклада.

Решение о премировании принимается в порядке, определенном пунктом 6.2. данного положения.

### ***Порядок выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ***

6.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается директором исходя из основных показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Учредителем и не может превышать двух должностных окладов.

Решение о премировании принимается в порядке, определенном пунктом 6.2. данного положения.

### ***Порядок выплаты премии за интенсивность и высокие результаты работы***

6.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;  
непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.  
Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать должностного оклада.  
Решение о премировании принимается в порядке, определенном пунктом 6.2. данного положения.

***Порядок выплаты единовременных (разовых) премий***

6.14. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

в связи с Днем Учителя - не выше должностного оклада;

в связи с юбилеем школы - до 2000 рублей;

в связи с юбилейными датами работников

- 50 лет (женщины, мужчины) – 3000 рублей;

-55 лет (женщины -5000 рублей);

-60 лет (мужчины) 5000 рублей.

к Дню защитника Отечества (мужчинам)- не менее 4000 рублей;

к Международному женскому дню 8 марта- не менее 4000 рублей.

6.15. Решение о премировании и конкретном размере выплат принимается директором на основании представления главного бухгалтера.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников КГБОУ «Ребрихинская  
общеобразовательная школа-интернат»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер оклада должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
		секретарь учебной части	4186
		помощник воспитателя	3244
		вожатый	4601
1.2	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	первый	дежурный по режиму	5054
		младший воспитатель	4186
	второй	диспетчер образовательного учреждения	4186
		старший дежурный по режиму	5551
1.3	Педагогические работники		
	первый	инструктор по труду	6317
		инструктор по труду I квалификационной категории	7581
		инструктор по труду высшей квалификационной категории	8213
		инструктор по физической культуре	6317
		инструктор по физической культуре I квалификационной категории	7581
		инструктор по физической культуре высшей квалификационной категории	8213
		старший вожатый	6317
		старший вожатый I квалификационной категории	7581
		старший вожатый высшей квалификационной категории	8213
		музыкальный руководитель	6317
		музыкальный руководитель I квалификационной категории	7581

	музыкальный руководитель высшей квалификационной категории	8213
второй	инструктор-методист	6903
	инструктор-методист 1 квалификационной категории	8284
	инструктор-методист высшей квалификационной категории	8975
	концертмейстер	6903
	концертмейстер 1 квалификационной категории	8284
	концертмейстер высшей квалификационной категории	8975
	социальный педагог	6903
	социальный педагог 1 квалификационной категории	8284
	социальный педагог высшей квалификационной категории	8975
	педагог-организатор	6903
	педагог-организатор 1 квалификационной категории	8284
	педагог-организатор высшей квалификационной категории	8975
	тренер-преподаватель	6903
	тренер-преподаватель 1 квалификационной категории	8284
	тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	8975
	педагог дополнительного образования	6903
	педагог дополнительного образования 1 квалификационной категории	8284
	педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории	8975
третий	воспитатель	6903
	воспитатель 1 квалификационной категории	8284
	воспитатель высшей квалификационной категории	8975
	педагог-психолог	6903
	педагог-психолог 1 квалификационной категории	8284
	педагог-психолог высшей квалификационной категории	8975
	методист*	6903

	методист 1 квалификационной категории*	8284
	методист высшей квалификационной категории*	8975
	старший инструктор-методист*	6903
	старший инструктор-методист * 1 квалификационной категории	8284
	старший инструктор-методист высшей квалификационной категории*	8975
	мастер производственного обучения	6903
	мастер производственного обучения 1 квалификационной категории	8284
	мастер производственного обучения высшей квалификационной категории	8975
	старший педагог дополнительного образования	7024
	старший педагог дополнительного образования 1 квалификационной категории	8429
	старший педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории	9131
	старший тренер-преподаватель	6903
	старший тренер-преподаватель 1 квалификационной категории	8284
	старший тренер-преподаватель высшей квалификационной категории	8975
четвертый	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	6903
	преподаватель 1 квалификационной категории	8284
	преподаватель высшей квалификационной категории	8975
	учитель	6903
	учитель 1 квалификационной категории	8284
	учитель высшей квалификационной категории	8975
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6903
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 1 квалификационной категории	8284
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшей квалификационной категории	8975
	руководитель физического воспитания	6903

	руководитель физического воспитания 1 квалификационной категории	8284
	руководитель физического воспитания высшей квалификационной категории	8975
	старший воспитатель	6903
	старший воспитатель 1 квалификационной категории	8284
	старший воспитатель высшей квалификационной категории	8975
	учитель-логопед	6903
	учитель-логопед 1 квалификационной категории	8284
	учитель-логопед высшей квалификационной категории	8975
	старший методист	6903
	старший методист 1 квалификационной категории	8284
	старший методист высшей квалификационной категории	8975
	учитель-дефектолог	6903
	учитель-дефектолог 1 квалификационной категории	8284
	учитель-дефектолог высшей квалификационной категории	8975
	тьютор**	6627
	тьютор 1 квалификационной категории**	7953
	тьютор-дефектолог высшей квалификационной категории**	8616
	педагог-библиотекарь	6627
	педагог-библиотекарь 1 квалификационной категории	7953
	педагог-библиотекарь высшей квалификационной категории	8616

\* Кроме учреждений дополнительного профессионального образования.

\*\* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников дополнительного профессионального образования

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1.1	Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
	первый	помощник ректора	8614
		преподаватель	7530
		помощник проректора	8614
	второй	старший преподаватель	8698
	третий	доцент	9370
		методист	6985
		методист 1 квалификационной категории	8383
		методист высшей квалификационной категории	9081
		старший методист	6985
		старший методист 1 квалификационной категории	8383
		старший методист высшей квалификационной категории	9081
	четвертый	профессор	10796
	пятый	заведующий кафедрой	11312
	шестой	декан факультета	12217
2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников сферы научных исследований и разработок		
2.1	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений		
	первый	младший научный сотрудник-	6670
• • •		научный сотрудник-	7788
	второй	старший научный сотрудник	9032

	третий	ведущий научный сотрудник	9694
	четвертый	главный научный сотрудник	10442
2.2	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
	первый	специалист по учебно-методической работе	6091
	второй	специалист по учебно-методической работе 2 категории	6670
	третий	специалист по учебно-методической работе 1 категории	7208

Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников дополнительного профессионального образования осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования». Отнесение к профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Минимальные размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников здравоохранения, культуры, искусства и кинематографии, телевидения (радиовещания), печатных средств массовой информации, сельского хозяйства, лесного хозяйства, других отраслей экономики

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3
1	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников	
1.1	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3398-6661
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	3775-7776
2	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	
2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3775-7776
2.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	6671-13409
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания)	
3.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»	3398-6661

3.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»	3775-7776
3.3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»	6671-13409
4	Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации	
4.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	3775-7776
5	Профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства	
5.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	3775-7776
6	Профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства	
6.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»	3398-6661
6.2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»	3775-7776

Отнесение к должностям медицинских и фармацевтических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Отнесение к должностям работников культуры, искусства и кинематографии осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Отнесение к должностям работников телевидения (радиовещания) осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)».

Отнесение к должностям работников печатных средств массовой информации осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Отнесение к должностям работников сельского хозяйства осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

Отнесение к должностям работников лесного хозяйства осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства».

Минимальные размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
1.1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	3096-3778
1.2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3398-6661
1.3	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	3775-7777
2	Общеотраслевые профессии рабочих	
2.1	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2977-3245
2.2	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	3398-6661

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Пределные размеры выплат компенсационного характера  
работников КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат"

№ п/п	Вид надбавки	Категории работников	Порядок исчисления и предельный размер доплаты
1	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни.	Все категории работников	Устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
2	За работу в ночное время	Все категории работников	Устанавливается в размере 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов
3	За совмещение профессий (должностей)	Все категории работников	До 100% от тарифной ставки (оклада) заработной платы по соглашению сторон трудового договора
4	За сверхурочную работу	Все категории работников	Оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
5	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Все категории работников	Устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест и
6	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной	Все категории работников	До 100% от тарифной ставки (оклада) заработной платы по соглашению сторон трудового договора

7	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных (иные условия труда, отклоняющиеся от	Все категории работников	До 100% от тарифной ставки (оклада) заработной платы по соглашению сторон трудового договора
8	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных (прерывной рабочий день)	Все категории работников	В соответствии с коллективным договором при наличии перерыва в работе более 2-х часов выплачивать 5% от ставки заработной платы за каждый разрыв в графике работы по основной должности.
9	За условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент))		Устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением выплат, не входящих в систему оплаты труда и не предусмотренных соглашениями, коллективным договором
10	За работу в оперативном режиме	Все категории работников	До 100% от тарифной ставки (оклада) заработной платы по соглашению сторон трудового договора

Коэффициенты  
специфики работы, применяемые при расчете окладов (должностных  
окладов),  
ставок заработной платы работников  
КГБОУ "Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат"

п/п	Показатели специфики работы	Коэффициен ты специфики работы (Кс)	Категории работников
1	Работа в образовательных учреждениях (отдельных, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,20	все категории работников
2	Работа в общеобразовательных школах-интернатах	0,15	все категории работников
3	За работу в сельской местности	0,25	перечень приложение 4

Перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и размер этого повышения определяются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения и зависит от степени и продолжительности их общения с обучающимися

Перечень  
должностей специалистов, которым устанавливается повышающий  
коэффициент за работу в сельской местности

бухгалтер;  
воспитатель (включая старшего);  
врач-специалист;  
документовед;  
заведующий библиотекой;  
заведующий мастерской;  
заместитель главного бухгалтера;  
инженер-программист (программист);  
инспектор по кадрам;  
инструктор по физической культуре;  
медицинская сестра;  
методист (включая старшего);  
музыкальный руководитель;  
педагог дополнительного образования (включая старшего);  
педагог-библиотекарь;  
педагог-организатор;  
педагог-психолог;  
преподаватель;  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);  
руководитель физического воспитания;  
социальный педагог;  
старшая медицинская сестра;  
специалист по охране труда;  
старший вожатый;  
тренер преподаватель (включая старшего);  
тьютор;  
учитель;  
учитель-дефектолог;  
учитель-логопед;  
фельдшер;  
экономист;  
юрисконсульт

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующей части оплаты труда и надбавках работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат», далее Учреждение, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Основанием для ежемесячного премирования работников учреждения является оценка их профессиональной деятельности, осуществляемая согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников Учреждения, утвержденная приказом директора.

Система стимулирующих надбавок работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий работающих.

#### **Педагогическим работникам:**

-ежемесячная надбавка работникам, имеющим почетные звания, награжденных, отраслевой наградой:

- Почетная грамота Министерства образования и науки Алтайского края -5% от должностного оклада;

- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 10 % от должностного оклада;

- Отличник народного образования, почетный работник образования, а так же почетные звания, названия которых начинаются с названия «Почетный» и «Заслуженный» -15 %

ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу -15% от должностного оклада.

За счет средств экономии заработной платы:

премия по итогам работы за год, квартал, месяц –не менее 100% должностного оклада (ставки заработной платы)

в связи с юбилейными датами:

50 лет (женщины, мужчины) – 3000 рублей;

55 лет (женщины) 5000 рублей;

60 лет (мужчины) 5000 рублей;

ко Дню защитника Отечества (мужчинам)- не менее 4000 рублей;

к Международному женскому дню 8 марта- не менее 4000 рублей.

В связи с профессиональными праздниками - до 100% от должностного оклада (ставки);

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения за непрерывный стаж работы на педагогических должностях установить в процентах:

от 5 лет до 10 лет -5%

от 10 лет до 15 лет -10%  
свыше 15 лет –до 30%.

**Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру**

ежемесячная надбавка с учетом квалификационной категории, за наличие почетных званий, отраслевых наград - до 20%

премия по итогам работы за год, квартал, месяц –не менее 100% должностного оклада (ставки заработной платы)

За счет средств экономии фонда заработной платы:

в связи с юбилейными датами:

50 лет (женщины, мужчины) – 3000 рублей;

55 лет (женщины) -5000 рублей;

60 лет (мужчины) - 5000 рублей.

ко Дню защитника Отечества (мужчинам)- не менее 4000 рублей;

к Международному женскому дню 8 марта- не менее 4000 рублей.

в связи с профессиональными праздниками - до 100% от должностного оклада;

**Специалистам, работникам учебно-вспомогательного персонала, рабочим за счет средств экономии заработной платы:**

премия по итогам работы за год, квартал, месяц –не менее 100% должностного оклада (ставки заработной платы)

в связи с юбилейными датами:

50 лет (женщины, мужчины) – 3000 рублей;

55 лет (женщины) -5000 рублей;

60 лет (мужчины) - 5000 рублей;

ко Дню защитника Отечества (мужчинам)- не менее 4000 рублей;

к Международному женскому дню 8 марта- не менее 4000 рублей.

в связи с профессиональными праздниками – до 100% от должностного оклада;

производить ежемесячные надбавки из стимулирующего фонда работникам учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала до минимального размера оплаты труда.

## **2. Порядок премирования.**

Выплаты стимулирующего характера распределяются руководителем Учреждения на основании сводных данных предоставленных экспертной комиссией, с учетом мнения Профсоюза.

Ежемесячные премии распределяются руководителем Учреждения с учетом мнения Профсоюза и оформляются приказом.

## **3. Условия снятия стимулирующих выплат.**

3.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения Профсоюза, в случае:

некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (приказы, докладные, акты, справки и др.); несвоевременного выполнения заданий; нарушения дисциплины труда; в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

Приказы о снятии, уменьшении стимулирующих выплат согласовываются с Профсоюзом.

За самовольные уходы обучающихся (если своевременно не был организован поиск), за нарушения, выявленные контролирующими органами, обоснованные жалобы со стороны родителей, обучающихся, коллег по работе снимается до 100% стимулирующих выплат.

**Положение  
о распределении компенсационных выплат работникам  
КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»**

**1. Общее положение**

1.1 Положение о распределении компенсационных выплат работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» далее Положение, обеспечивает компенсационные выплаты работникам КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» далее Учреждение.

1.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3 Размер компенсационных выплат устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда.

1.4 Компенсационная часть фонда оплаты труда – обеспечивает компенсационные выплаты работникам Учреждения за выполнение дополнительной работы и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

1.5 Данное Положение распространяется на всех сотрудников Учреждения.

**2. Порядок установления выплат компенсационного характера**

2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются по согласованию с Профсоюзом.

2.2. Все доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются приказом руководителя Учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года, в связи с производственной необходимостью на один месяц (или четверть).

2.4. При наличии экономии компенсационной части фонда оплаты труда, средства направляются на выплату стимулирующих выплат.

**3. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части  
оплаты труда**

3.1. Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией Учреждения, по согласованию с Профсоюзом, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом руководителя Учреждения.

3.2. Установленные работником выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока действия дополнительного соглашения к трудовому договору;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия руководителем Учреждения решения об отмене поручения выполнения работником дополнительной работы;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

### Перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Постановление Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 03.10.1986г. № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда» При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда образовательным учреждениям необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда. Постановление Госкомтруда СССР и президиума ВСПС от 25.10.1971г. №298 П-22 «Об утверждении профессий и должностей» П-22-1991г. 29 мая.
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 15%, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат

		определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
4.	За сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы – в размере не менее одинарной дневной или часовой 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.
6.	За работу в ночное время	Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за счет работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на

		среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем году.
7.	Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной работы	За счет средств образовательного учреждения устанавливаются выплаты за дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляются в локальном акте образовательного учреждения (в положении об оплате труда и трудовом договоре с работником)

### Перечень дополнительно оплачиваемых работ

№ п/п	Виды надбавок, за которые установлены доплаты	Размеры доплат от должностного оклада (ставки)	Категория получателя
1.	За руководство методическими объединениями.	до 15%	Педагогические работники
2.	За заведование кабинетами.	до 30 %	
3.	За заведование мастерскими.	до 20%	
4.	За работу на учебно-опытном участке	до 20%	
5.	За проверку тетрадей: зависящих от количества часов	до 15 %	
6.	Ведение спецсеминаров	до 10%	
7.	За классное руководство	до 15 %	
8.	За заведование бытовыми комнатами и спальнями	до 20%	
9.	За дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, связанные с образовательным процессом и работу в оперативном режиме	до 70%	
10.	За дополнительные работы не входящие в должностные обязанности педагогических работников, связанные с образовательным процессом, увеличение объема работ	до 35%	
11.	За дополнительные работы педагогических работников, связанные с образовательным процессом, увеличения объема работ	до 15%	
12.	Надбавки за работу в местностях с особыми	15%	

	климатическими условиями(районный коэффициент)		
13.	За работу в сельской местности	25%	
14.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%	
15.	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно аттестации рабочих мест	до 12%	
1.	За совмещение профессий (должностей).	До 50%	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер
2.	Увеличение объема работ	До 55%	
3.	Расширение зон обслуживания	До 50%	
4.	За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	4%	
5.	За работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент).	15%	
6.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении с ограниченными возможностями здоровья	20%	
7.	За работу в сельской местности	25%	
1.	Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (специальной оценки условий труда)	до 12%	Специалисты и учебно – вспомогательный персонал (помощник воспитателя, медицинские работники, бухгалтера, секретарь, заведующая складом).
2.	За работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных);	до 95%	
3.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%	
4.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%	
5.	За работу в сельской местности	25%	
6.	Доплата в оперативном режиме	до 80%	
1.	Доплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	до 16%	Работники обслуживающего персонала (кастелянша, повара, подсобный рабочий по кухне, машинист по стирке белья, уборщики
2.	Доплата за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей)	до 96%	
3.	За сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ других	до 90%	

	условиях, отклоняющихся от нормальных		служебных помещений, сторожа, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, водитель, вахтер, электрик)
4.	За работу в оперативном режиме	до 100%	
5.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%	
6.	За работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20%	
7.	За работу в сельской местности	25%	
1.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах	15%	Все категории работников

**Положение  
об оценке результативности профессиональной деятельности  
педагогических работников КГБОУ «Ребрихинская  
общеобразовательная школа-интернат»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат» реализующих образовательные программы и программы соответствующих видов (далее - педагогических работников).

1.2. Основными принципами Оценки являются: объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности отдельных работников и принятия решений вопреки установленным фактам и здравому смыслу; обеспечение независимости размеров оплаты труда работников от результатов оценивания качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат.

1.3. Оценка осуществляется один раз в год по итогам их профессиональной деятельности, соответственно, во второй (июль) половине календарного года.

1.4. По результатам Оценки руководителем учреждения в установленном порядке определяются размеры стимулирующих выплат работникам.

**2. Порядок осуществления Оценки**

2.1. Оценка заключается в определении индивидуальных сумм баллов, присуждаемых работникам по показателям качества и результативности труда, установленным для соответствующей категории работников.

Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему положению к двум или более категориям работников, определяется по показателям результативности труда, установленным для категории работников, соответствующей как по основной должности работника, так и по совместительству. Максимальный предел размер суммы баллов – 200.

2.2 Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (данных) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией учреждения (Таблица 1).

К сведениям (данным), представляемым администрацией учреждения, относятся данные по показателям результативности труда педагогических работников, предусмотренным настоящим положением.

2.3. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности один раз в год до 10 июля текущего года.

2.4. Сведения о результатах профессиональной деятельности предоставляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

2.5. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

2.6. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется лицом, уполномоченным Советом учреждения в течение не менее чем 30 календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений.

В течение этого срока все участники образовательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

2.7. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на основе представленных сведений возлагается на экспертную комиссию численностью не менее трех человек, формируемую Советом учреждения на очередной календарный год из числа участников образовательного процесса в учреждении и (или) лиц, являющихся членами Совета учреждения.

Руководителем экспертной комиссии является один из членов Совета учреждения. Руководитель учреждения, представитель учредителя учреждения в Совете учреждения, обучающиеся не могут быть назначены руководителем экспертной комиссии.

2.8. Экспертная комиссия:

осуществляет в случае необходимости проверку достоверности представленных сведений о результатах профессиональной деятельности работников;

определяет индивидуальные суммы баллов по каждому работнику и общую сумму баллов по каждой категории работников учреждения;

представляет сводные данные по результатам своей работы руководителю учреждения не позднее 10 календарных дней с момента окончания приема сведений о результатах профессиональной деятельности работников.

2.9. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам Оценки принимается руководителем учреждения в установленном

порядке на основании сводных данных, представленных экспертной комиссией, не позднее одной недели со дня их представления руководителю учреждения.

Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу учреждения.

2.10. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

### 3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения Советом учреждения. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляется с 1 июля текущего года.

3.2. Определение размеров ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется по результатам профессиональной деятельности работников учреждения в период с 1 июля предыдущего года по 31 июня текущего года согласно настоящему положению.

*Таблица 1*

#### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ результативности профессиональной деятельности педагогического работника

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (занимаемая должность)

КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»

За \_\_\_\_\_ (период)

Образование \_\_\_\_\_

Стаж педагогической деятельности \_\_\_\_\_ лет

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Почетные звания, награды \_\_\_\_\_

Общее количество обучающихся у педагогического работника \_\_\_\_\_

Классы, в которых работает педагог \_\_\_\_\_

№ п /п	Показатели	Возможное значение	Начисляемый балл	Самооценка	Оценка комиссии
--------	------------	--------------------	------------------	------------	-----------------

1.	<p>Положительная динамика образовательных достижений и уровня знаний обучающихся, воспитанников по предмету (качество выполнения административных контрольных работ, экзамены, мониторинги).</p>	<p>Доля обучающихся, имеющих «4» и «5» по итогам уч. года:</p> <p>По математике - 60% и выше 6 - 50-59% 5</p> <p>Биологии, географии, истории, обществознанию - 75% и выше 6 - 65%-79% 5</p> <p>Искусство, технология, физ-ра - 90% и выше 6 - 65-89% 5</p> <p><u>В начальных классах:</u> Чтение и развитие речи: - 30-40% и выше 6 -20-30% 5</p> <p>Математика, русский язык - 30-40% и выше 6 -20-30% 5</p> <p>- Искусство, физ-ра, труд - 80% и выше 6 - ниже 80 % 5</p>			
2.	<p>Показ на уровне школы: - открытого занятия, урока (подбор музыки, дидактического и демонстрационного материала, авторская презентация, соблюдение методики, самоанализ)</p> <p>- открытого мероприятия (подбор музыки, дидактического и демонстрационного материала, авторская презентация, соблюдение методики, самоанализ)</p>	<p>За каждое 8</p> <p>За каждое 5</p>			

	Помощь в организации и проведении открытого мероприятия, праздника, предметной недели: оформление помещения, изготовление атрибутов, подбор музыкального сопровождения, видео сопровождение		1 за каждое (не более 4 баллов за все)		
3.	Количество конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений и т.д.) по вопросам, связанным с организацией, осуществлением и оценкой результативности образовательного процесса.	За каждое выступление: на м/о, спецсеминаре; на педсовете за доклад с презентацией, за выступление: научно – практическая конференция (краевой уровень): выступление, участие	1  2  3 1		
4.	Презентация собственной педагогической деятельности (очное участие педагога в профессиональных конкурсах разных уровней), проектная деятельность:	- школьный: - районный: - краевой:	5 10 15		
5.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности (призовые места) в профессиональных конкурсах разных уровней (очно), проектная деятельность:	- школьный: - районный: - краевой:	10 15 20		
6.	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях, СМИ, на веб-сайтах в электронном виде на образовательных порталах и т.п. (по рекомендации методического совета и администрации).	За одну публикацию:  В печатном варианте (сборник)	1  3		
7.	Экспертно – аналитическая деятельность: (активная деятельность и участие в составе экспертных, творческих и аттестационных комиссий, консилиума, групп, советов, консультационный пункт (не входящих в оплату -).	За каждую комиссию, группу:  - школьный: - районный: - краевой:	1  2 3		

8.	Представление обучающимися, воспитанниками собственных достижений под руководством педагога на состязаниях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали и социальные проекты)	За одно новое: - школьный: - районный: - краевой: - межрегиональный: - всероссийский: - международны	очно	заочно		
			1 2 4 5 6 7	1		
9.	Результативность представления обучающимися, воспитанниками собственных достижений под руководством педагога (призовые места) на состязаниях различного уровня (конкурсы, соревнования, выставки, фестивали и социальные проекты).	За одно новое: - школьный: - районный: - краевой: - межрегиональный: - всероссийский: - международный	очно	заочно		
			2 3 5 6 7 8	1		
10.	Ведение личной странички на педагогическом портале. Ведение педагогического портфолио в АИС «Сетевой регион. Образование». Презентация методических разработок на сайте школы (по согласованию с МС). Создание и ведение персонального сайта.		1  1  1 (не более 3 работ)			
11.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие случаев травматизма Санитарно-гигиеническое состояние обучающихся (воспитатели, классные руководители)	1      1			
12.	Качественное, своевременное ведение школьной документации: - рабочие программы - планы воспитательной работ - программ психолого-медико-педагогического сопровождения -СИПР	До 5	1			
		Свыше	1			
		До 5	1			
		Свыше	2			
			1			
			2			

13.	Обобщение и трансляция педагогом собственного опыта (проведение мастер-классов, семинаров)	Школьный Районный Краевой	3 5 7		
-----	--	---------------------------------	-------------	--	--

Общее количество баллов (максимальное количество баллов 200) \_\_\_\_\_

Члены экспертной группы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной группой ознакомлен(а)

\_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ расшифровка подписи

**СОГЛАШЕНИЕ****по охране труда на 2023-2025 годы**

(Составлено в соответствии с Письмом Министерства образования и науки РФ  
от 8 августа 2017 г. № 12-753 "О направлении перечня по охране труда")

№	Содержание мероприятий	Количество работников, охваченных данным мероприятием	Стоимость работ, (рублей)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	0	0,00		
	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	7	18000,00	2023-1 2024-6	
	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	7	18000,00	2023-1 2024-6	
	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	36	10000,00	2024	

	Информирование работников о деятельности по охране труда через информационный стенд (уголок)	64	0,00	постоянно	
	Организация и проведение Дня охраны труда	64	0,00	ежегодно апрель	
	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	64	0,00	ежегодно июнь-август	
	Разработка программ инструктажей по охране труда	64	0,00	август 2025	
II. Технические мероприятия					
1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	0	0,00		
2	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)	0	0,00		
3	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	0	0,00		
4	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и	64	50000,00		

	изоляция проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности				
5	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	64	0,00		
6	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	3	6000,00		
7	Поддержание покрытия территории Учреждения в исправном техническом состоянии, обеспечивающем безопасность работников	64	15000,00		
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	64	550000,00	ежегодно	
2	Обеспечение деятельности медицинского кабинета	64	90000,00	постоянно	
3	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой	11	6000,00		

	помощи)				
4	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	64	0,00		
5	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	3	0,00		
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	0	0,00		
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	22	90000,00	ежегодно август	
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	7	250,00	ежемесячно	
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, галоши, инструмент)	2	30000,00	2023	
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					

	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	64	0,00		
	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	64	0,00		
	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	64	0,00		

**Перечень  
профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,  
специальная обувь и другие СИЗ на 2023-2025 годы.**

<b>№ п\п</b>	<b>Профессия, должность</b>	<b>Спецодежда, спецобувь и др. СИЗ</b>	<b>Нормы выдачи на год Зима на 2 года</b>
1	Уборщики служебных помещений	Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный Калоши утепленные Куртка зимняя	2 пары 1 шт. 1 пара 1 шт.
2	Повар	Перчатки резиновые Головной убор Халат хлопчатобумажный	1 пара 1 шт. 1 шт.
3	Подсобный рабочий кухни	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Калоши утепленные Куртка зимняя	1 шт. 1 пара 1 пара 1 шт.
4	Водитель	Перчатки хлопчатобумажные Костюм хлопчатобумажный Куртка зимняя Сапоги утепленные	2 пары 1 шт. 1 шт. 1 пара
5	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Перчатки рабочие ХБ	1 шт. 4 пары
6	Сторож	Костюм хлопчатобумажный Куртка зимняя Сапоги утепленные	1 шт. 1 шт. 1 пара
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный Куртка зимняя Сапоги утепленные Перчатки рабочие ХБ	1 шт. 1 шт. 1 пара 4 пары
8	Электрик	Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические	1 пара 2 пары
9	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2 шт. 1 шт. по мере надобности
10	Врач-педиатр	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2 шт. 1 шт. по мере надобности
11	Учитель трудового обучения (столярное дело)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 6 пар 1 шт.
12	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный Косынка Калоши утепленные Куртка зимняя	1 шт. 2 шт. 1 пара 1 шт.
13	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный Калоши утепленные Куртка зимняя	1 шт. 1 пара 1 шт.

**Перечень  
работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными  
условиями труда, которым устанавливаются гарантии и компенсации**

№	Профессия, должность	Повышенная оплата труда, %	№ карты СОУТ	Ежегодный дополнительный отпуск, кол-во дней	Основание
1	Главный бухгалтер	4	Карта № 1 ООО «РИБУТ» 25.04.2022	7	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
2	Бухгалтер	4	Карта № 2 ООО «РИБУТ» 25.04.2022	7	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
3	Бухгалтер	4	Карта № 3 ООО «РИБУТ» 25.04.2022	7	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
4	Шеф-повар	4	Карта № 5 ООО «РИБУТ» 11.05.2021	7	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
5	Врач-педиатр	4	Карта № 18 ООО «РИБУТ» 11.05.2021	-	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
6	Медицинская сестра	4	Карта № 19 ООО «РИБУТ» 11.05.2021	-	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
7	Повар	4	Карта № 23 ООО «РИБУТ» 11.05.2021	7	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
8	Машинист по стирке белья	4	Карта № 24 ООО «РИБУТ» 11.05.2021	-	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
9	Подсобный рабочий кухни	4	Карта № 25 ООО «РИБУТ» 06.04.2021	-	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ

**План оздоровительно - профилактических мероприятий работников  
КГБОУ «Ребрихинская общеобразовательная школа-интернат»  
на 2023-2025 годы**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Категория работников</b>	<b>Ответственные</b>
1	Периодический медицинский осмотр	ежегодно апрель -август	Работники учреждения	Директор
2	Санитарно - гигиеническое обучение	ежегодно апрель -август	Работники пищеблока	Директор
3	Участие в ежегодном туристическом слете	ежегодно, май	Работники учреждения	Профсоюз
4	Походы выходного дня	1раз в четверть	Работники учреждения	Профсоюз
5	Санаторно-курортное лечение	ежегодно в летний период	Педагогические работники	Директор
6	Проведение тренингов для укрепления психофизического здоровья	Последний день каждой четверти	Работники учреждения	Директор
7	Карантинные мероприятия по гриппу, ОРВИ	Заболеваемость свыше 20%	Работники учреждения	Директор
8	Предоставление одного дня отдыха в каникулярный период (осень, зима, весна)	пятница	Работники учреждения	Директор
9	Предоставление донорам крови и ее компонентов двух дней отдыха	к отпуску	Работники учреждения	Непосредственный руководитель