

Настоящий Коллективный договор принят на Общем собрании работников Учреждения (Протокол от 30.03.2022 г. № 1)

Представитель работодателя

Представитель работников

Опрятова О.С. Опрятова

Ефременко Е.В. Ефременко

Директор

« 11 » 04 2022 г.

« 11 » 04 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
КГ ОБУ «Камчатская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

на 2022-2025 годы

г. Петропавловск-Камчатский

2022 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАМЧАТСКОГО КРАЯ
Регистрационный номер <u>15</u>
от « <u>26</u> » <u>апреля</u> 20 <u>22</u> года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном общеобразовательном бюджетном учреждении «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и 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 тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

КГОБУ «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» ОГРН 1024101024474, ИНН 41000104465, адрес. Указанный в ЕГРЮЛ: 683024, г. Петропавловск-Камчатский. проспект 50 Лет Октября, д.13/б, далее именуемый «Работодатель» в лице директора **Оксаны Станиславовны Опрятовой**, действующей на основании Устава, и работники КГОБУ «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует их представитель – **Елена Васильевна Ефременко**.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- 1) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- 2) приём на работу работников Учреждения;
- 3) установление должностных обязанностей;
- 4) требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

- 5) поощрение работников за добросовестный труд;
- 6) привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 7) принятие локальных нормативных актов;
- 8) установление системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством;
- 9) применение стимулирующих выплат поощрения в соответствии с действующими положениями Учреждения:

- Положение об оплате и стимулировании труда работников;
- Положение о премировании работников.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года (с 27.05.2022 по 26.05.2025 гг.).

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

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

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

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

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

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

1.14. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

II. Трудовой договор

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

2.2. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

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

2.7. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на определённый срок (срочный) и неопределённый срок. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

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

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда

(в т. ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы), стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и др.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, куда включены Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения (Приложение №3) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.12. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы).

2.13. Увольнение по сокращению численности или штата работников с преимущественным правом оставления на работе производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организацией, осуществляющих образовательную деятельность».

2.15. Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.16. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.17. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.18. 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.

2.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников (увеличение или уменьшение) определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (пункты 1.5 – 1.8 приложения № 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.20. 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) – ст. 74 ТК РФ.

2.21. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.22. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

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

2.24. Прекращение трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями допускается только в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.25. При увольнении работников по ликвидации, сокращения численности штата учреждения, призывом на военную службу, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора выплачивается выходное пособие в соответствии со ст.178 ТК РФ.

2.26 Стороны трудового договора несут материальную ответственность за причиненный ущерб:

- Сторона трудового договора (Учреждение или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

2.27. Обязанность Учреждения возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Учреждения от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

2.28. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

2.29. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в соответствии ТК РФ или иными федеральными законами.

2.30. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Учреждению при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2.31. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, т.е. о возмещении причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками,

достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

2.32. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([ст. 76](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

2.33. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;
- работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, а иных работников не реже чем один раз в пять лет;
- осуществлять финансирование данных мероприятий;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки;
- 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 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям для нужд Учреждения;
- организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны договорились, что:

- 4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также родители, воспитывающие детей-инвалидов.
- 4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

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, графиком сменности утверждаемым работодателем с учетом мнения (согласования) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы из которых нормированная часть зависит от занимаемой должности и может составлять 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, другая ненормированная часть не имеет конкретных норм времени, а регулируется соответствующими планами, графиками, выполнения обязанностей, возложенных на них трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (ред. от 13.05.2019) и приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организацией, осуществляющих образовательную деятельность»).

Для других работников: женщины – 36 часов, мужчины – 40 часов.

Для водителей автобуса устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц.

5.3. В соответствии с режимом деятельности Учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся в учреждении, воспитателям групп продленного дня, группы круглосуточного пребывания и педагогам дополнительного образования устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня по скользящему графику.

5.4. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению, Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. 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.

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

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

5.6. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.9. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Всем педагогическим работникам предоставляется 56 календарных дней; другим – 28 календарных дней и 24 календарных дня всем работникам за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (*Приложение № 2*):

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно оценке условий труда (повар);
- работникам, имеющим особый характер работы (младший воспитатель, работающий в ночную смену, старшая медицинская сестра, медицинская сестра);
- работникам с ненормированным рабочим днем (заместитель директора по административно-хозяйственной части, специалист по закупкам).

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы у работодателя. В случаях, предусмотренных ТК РФ, по просьбе работника работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году

может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ветеранам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;
- по согласованию сторон отпуск без сохранения заработной платы может предоставлен работнику и по другим уважительным причинам сроком не более 30 календарных дней в году.

5.17. Педагогический работник Учреждения имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532). Право такого отпуска возникает через 10 лет непрерывной педагогической работы. По заявлению работника такой отпуск может присоединен к основному оплачиваемому отпуску. Работник вправе выйти из длительного отпуска. Неиспользованные дни отпуска в последствии не предоставляются. Педагогическим работникам, работающим по внешнему совместительству - длительный отпуск не предоставляется.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, режим работы по должностям, работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и локальным актом учреждения. В случаях, когда педагогические работники и

иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи в течение рабочего времени предоставляется одновременно с обучающимися.

5.19. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения (Приложение № 3) и другими локальными актами.
- 6.2. Должностные оклады оплаты труда определены Постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» с изменениями и дополнениями.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: **16 число расчетного месяца - аванс, 02 числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет.**
- 6.4. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.5. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
- 6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.
- 6.7. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.
- 6.8. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.4. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

7.5. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

7.6. Работники организации имеют право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда работника и неработающих членов его семьи к месту использования отпуска работника в пределах территории Российской Федерации, в том числе Камчатского края, и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа до 30 килограммов (или стоимости провоза 2-х мест багажа), включая норму бесплатного провоза багажа, разрешенного при осуществлении перевозки пассажиров и их багажа (далее - оплата проезда), один раз в два года в соответствии с законом Камчатского края от 29. 12.2014 г. №561 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Камчатском крае и работающих в государственных органах Камчатского края, краевых государственных учреждениях», Постановлением Правительства Камчатского края от 21.06.2011 г. № 253-П «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансирующих из краевого бюджета, и неработающих членов их семей».

7.7. Работникам, совмещающим работу с получением образования впервые, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 и со ст. 174 ТК РФ.

7.8. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со статьей 259 ТК РФ.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения и безопасные условия труда в соответствии с Положением об охране труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечивать соблюдение требований по охране труда, осуществления контроль за их выполнением.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, об охране жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей, а также в соответствии с соглашением о дополнительном обеспечении работников КГОБУ «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» средствами индивидуальной защиты (Приложение № 4).

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

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

8.9. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда не реже чем через каждые пять лет на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, и гигиенического обучения работников.

8.11. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

Работники обязуются:

8.12. В целях соблюдения Федерального закона №15-ФЗ от 23.02.2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» соблюдать запрет на курение на территории, в помещениях учреждения.

8.13. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда; правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты; немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в Учреждении.

8.14. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных положением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. Рассмотрение индивидуальных и коллективных споров

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Учреждением и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

Стороны договорились, что работодатель в случае возникновения индивидуальных трудовых споров обязуется действовать следующим образом:

9.1. В Учреждении создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников Учреждения.

9.2. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 ТК РФ.

9.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Учреждением.

9.5. Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

9.6. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Учреждением по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом Учреждения учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.7. При рассмотрении коллективного трудового спора следует руководствоваться гл. 61 ТК РФ.

X. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Камчатского края.

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

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов

выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.5. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

10.6. 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.

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

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

10.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

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

10.11. Неотъемлемыми частями настоящего коллективного договора являются:

- Приложение №1 (Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»);
- Приложение №2 (Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков);
- Приложение №3 (Положение об оплате и стимулировании труда работников Краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»);
- Приложение №4 (Соглашение о дополнительном обеспечении работников средствами индивидуальной защиты).

**Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждение) разработаны в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), Трудовым кодексом Российской Федерации, с последующими изменениями и дополнениями, Уставом Учреждения, другими законодательными и нормативными актами.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности работников, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, техники безопасности, а также иные вопросы жизнедеятельности учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива учреждения, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работников.

Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками.

Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются с руководителем учреждения (далее работодатель) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии – с иным представительным органом работников.

I. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

1.1 Работник учреждения имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями Трудового Кодекса Российской Федерации и Федеральных законов.

1.2 Все работники учреждения имеют право на:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в учреждении системой оплаты труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом учреждения, участие в разработке и принятии Устава;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;
- прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- б) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав образовательной организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;
- 12) независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для обучающихся и педагогов согласно плану работы учреждения на каждый месяц;
- 13) к первому дню каждой учебной четверти иметь календарно-тематическое планирование, утвержденное в зависимости от трудовых обязанностей заместителем директора по учебной работе или заместителем директора по воспитательной работе. К 15 сентября учебного года иметь рабочую программу по каждому преподаваемому предмету, курсу, направлению работы утвержденную директором учреждения;
- 14) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную отчетность и документацию;
- 15) возместить затраты, понесенные работодателем, при направлении работника на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ);
- 16) во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися, при травмах и несчастных случаях незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшим.

1.3 Педагогическим работникам запрещается:

- а) использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для

побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

б) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работ;

в) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

г) удалять обучающихся с уроков и занятий;

1.4. Педагогические работники несут ответственность:

- за жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса;
- за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

1.5 Все работники учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами учреждения, Уставом, коллективным договором (если таковой имеется) и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Законом «Об образовании» в Российской Федерации»;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, добросовестно;
- исполнять распоряжения руководителя и администрации;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения (в том числе имущества третьих лиц), если руководитель несет ответственность за сохранность этого имущества;
- содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть вежливым, внимательным к детям, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и

достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

- не распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;
- заключать договор о полной материальной ответственности в том случае, если работа связана с материальными ценностями на законном основании и при условии, что выполняемая работником работа или его должность отнесены законом к перечню тех, для которых допустимо заключение договора о полной материальной ответственности;
- систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- достойно вести себя на работе, в быту и в общественных местах;
- использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией,
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с нормативными документами по прохождению обязательных медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

1.6. Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника учреждения по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой директором учреждения с учетом профессионального стандарта либо на основе квалификационной характеристики должности.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1 Работодатель в лице руководителя учреждения и уполномоченных им должностных лиц (администрации) имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты учреждения в порядке, определяемом Уставом;

2.2. Работодатель в лице директора учреждения и его администрации обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- контролировать выполнение работниками учреждения их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права и законодательством;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд; выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс;
- создавать условия для инновационной деятельности;
- осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта работников учреждения и других образовательных учреждений;
- обеспечить систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня и деловой квалификации;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3 Директор учреждения и его администрация обязаны принимать все необходимые меры по обеспечению в учреждении и на ее территории безопасных условий для жизни и здоровья обучающихся во время их нахождения в помещениях и на территории учреждения, а также за пределами ее территории во время участия в мероприятиях, проводимых учреждением или с ее участием.

III. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Прием на работу:

3.1.1 Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

3.1.2 Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Один раз в год работники образовательной организации направляются на периодический медицинский осмотр. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

3.1.3 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

3.1.4 Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.5 По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.1.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право:

- а) до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.
- б) при неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытания.
- в) если в период испытания работник придет к выводу, что работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом руководителя в письменной форме за три дня.

3.1.7 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

(совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

3.1.8. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям)

3.1.9 При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

3.1.10. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, если работа является для работника основной. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем за свой счет. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

3.1.11 При приеме на работу по совместительству работодатель вправе требовать, а работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству на должности, требующие специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

3.1.12. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.13. На каждого работника учреждения оформляется карточка учета установленной формы, которая хранится в учреждении.

3.1.14 На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника только в течение срока действия взыскания. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

3.1.15 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с коллективным договором (если таковой имеется), Уставом, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.1.16. Постоянный или временный перевод работника на другую работу в Учреждении осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Отстранение от работы

Работодатель не допускает к работе работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством,) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором;
- 6) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 7) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8) Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами

3.3. Порядок увольнения

3.3.1 трудовой договор между работником и работодателем может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

- прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.
- с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.
- днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- при увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. В случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.
- в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет полный расчет. Премирование по итогам работы за квартал и год происходит в пределах имеющихся средств согласно установленного в учреждении графика: 1 квартал – апрель, 2 квартал – июль, 3 квартал – октябрь, 4 квартал – декабрь, годовая премия – ноябрь с учетом выполнения работником целевых показателей в период работы в организации.
- по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов, для женщин – 36 часов (за работу в РКС).

4.2 Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 час (7,2 час для женщин);
- время начала работы: 8 час 30 мин, время окончания работы: 17 час 00 мин (16 час 12 мин. для женщин);
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут

4.3 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

4.4. Для воспитателей групп продленного дня, группы круглосуточного пребывания, водителей автобуса устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 месяц.

4.5 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Рабочее время всех сотрудников учреждения учитывается в астрономических часах. Один астрономический час – 60 минут.

4.6. Время начала и окончания рабочего дня (смены), продолжительность рабочего дня (смены) и рабочей недели, число смен в сутки (на основании ст. 100 ТК РФ); время предоставления обеденного перерыва и его продолжительность (на основании ст. 108 ТК РФ) определяются локальным актом учреждения на каждый учебный год. Время начала работы педагогических работников устанавливается от расписания уроков, расписания работы кружков, режима работы групп продленного дня, дошкольных групп, группы с круглосуточным пребыванием.

4.7 Для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах школьного возраста может установлен режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

4.8. В учреждении устанавливается:

- воспитатель, повар, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, младший воспитатель, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Сроки ознакомления с графиком устанавливаются за 3 дня до наступления нового месяца;
- для следующей категории работников: заместитель директора по административно-хозяйственной части, специалист по закупкам –

устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ). Данным работникам ежегодно предоставляется дополнительный к основному оплачиваемый отпуск: специалист по закупкам – 3 календарных дня, заместитель директора по АХЧ – 14 календарных дней;

- для следующей категории работников: повар, средний медицинский персонал предоставляется дополнительный ежегодный отпуск за особый характер работы – 7 календарных дней, младшим воспитателям, работающим в ночную смену - 3 календарных дня (на основании специальной оценки условий труда);
- водителю, уборщику территории, повару, подсобному рабочему, уборщику производственных помещений, машинисту по стирке белья предоставляются перерывы для кратковременного отдыха продолжительностью не менее 15 минут в течение рабочего времени не реже чем через каждые 2 часа непрерывной работы.

4.9 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ТК РФ, ст. 97).

4.10. За пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства разрешается работа по другому трудовому договору. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. (ТК РФ, ст. 284).

4.11. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем производится в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации».

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, по распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

4.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, с сохранением действующих условий оплаты их труда.

4.14. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601):

- установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня);
- учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника;
- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;
для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.
- учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается работодателем до ухода работника в отпуск;
- учебное время учителя определяется расписанием учебных занятий. Расписание составляется администрацией, исходя из экономической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников, с учетом соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН);
- нормируемая часть рабочего времени учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними;
- другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, и регулируется графиками и планами работы учреждения (проведение педагогических советов, методических объединений, общешкольных мероприятий и т. д.);
- периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, в учреждении и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим

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

4.15 Работникам ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка и 24 календарных дня за работу в РКС.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по просьбе работника работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.16 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4.17 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки рабочих мест и работникам с ненормированным рабочим днем. Перечень должностей устанавливается приказом работодателя ежегодно.

4.18 Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.19 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1 Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

5.2 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- б) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной

компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 № 35-ФЗ)

Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя.

5.3 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно в следующие дни: «02» и «16» числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.5 Ограничение удержаний из заработной платы производится только в соответствии со ст. 137 ТК РФ, ограничение размера удержаний из заработной платы производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 138 ТК РФ).

VI. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1 Все работники обязаны подчиняться руководству учреждения.

6.2 Работники обязаны выполнять указания, которые отдает им администрация, а также приказы и предписания, которые доводятся до их сведения с помощью служебных инструкций или объявлений. Запрещаются любые действия, нарушающие порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- 1) отвлечение от работы других работников по личным и иным, не имеющим отношения к работе, вопросам;
- 2) распространение на предприятии изданий, листовок и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
- 3) привод в учреждение посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте;
- 4) использование телефонных аппаратов для переговоров личного характера (для получения телефонных сообщений и ответа на них), использование в личных целях компьютеров и другой техники и оборудования без разрешения руководства;
- 5) несоблюдение сроков оплаченных отпусков, установленных руководителем предприятия;
- 6) оставление на длительное время своего рабочего места без согласования с руководством;
- 7) использование доступа в сеть Интернет в неслужебных целях.

Категорически запрещается посещать сайты, которые содержат информацию развлекательного, эротического и ненормативного

характера, а также использовать внешние бесплатные почтовые серверы и службы мгновенного обмена сообщениями (ICQ, MSN, Jabber и т. д.).

6.3. В рабочее время запрещен просмотр сайтов, не относящихся к непосредственному направлению профессиональной деятельности и социальных сетей.

6.4 Пребывание в рабочее время на интернет-сайтах, не относящихся к непосредственному направлению профессиональной деятельности, является неисполнением работником трудовых обязанностей, за которое к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия в виде замечания или выговора.

6.5 Доступ к сети Интернет предоставляется работникам исключительно в рабочих целях для выполнения должностных обязанностей.

6.6 Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны руководителем в экстренных случаях (заболевание работника или члена семьи работника, вызов в правоохранительные или иные органы и другие случаи семейного характера).

6.7 О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), необходимо сообщать руководству немедленно.

6.8 Работники, независимо от должностного положения, обязаны:

- 1) проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость, особенно в отношении женщин и молодежи;
- 2) педагогические работники обязаны соблюдать кодекс профессиональной этики педагогов.

6.9 Поощрения за труд:

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в форме:

- 1) объявления благодарности,
- 2) выдачи премии,
- 3) награждения ценным подарком,
- 4) награждения почетной грамотой.

За особые трудовые заслуги учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетных званий, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными законодательством для работников образования.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.10 Дисциплинарные взыскания:

– 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:

- 1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

- увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
- не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 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.
- 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.
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 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 или представительного органа работодателя.

**Продолжительность ежегодных дополнительных
оплачиваемых отпусков**

№п/п	Должность	Основание для предоставления	Продолжительность
1.	Младший воспитатель, работающий в ночную смену	За особый характер работы	3 календарных дня
2.	Средний медицинский персонал	За особый характер работы	7 календарных дней
3.	Повар	Работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно оценке условий труда	7 календарных дня
4.	Заместитель директора по АХЧ	Ненормированный рабочий день	14 календарных дней
5.	Специалист по закупкам	Ненормированный рабочий день	3 календарных дня

Положение об оплате и стимулировании труда работников Краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края» с изменениями и дополнениями и включает в себя:

1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителей заместителей руководителя краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

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

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки

заработной платы) работников учреждения, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников краевого государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

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

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Примерным положением;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;

6) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям крайним бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются приказом Министерства

образования Камчатского края.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

2.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

2.3. Размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

2.4 С 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждений включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.5 Оплата труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 3 отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки российской федерации, на 2018 - 2020 годы от 06.12. 2017 а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.6. За педагогическими работниками сохраняется условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории (п.5.10.4 «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства Образования и науки российской федерации на 2021 - 2023 годы» от 29.12.2020г.) в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет — не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемой до одного года, — не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории

после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организации в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, — не менее чем на 6 месяцев.

2.7. При начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководителей и педагогических работников, определенный в соответствии с частями 2.2 и 2.3.1 настоящего раздела.

2.8. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Министерством образования Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового

договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенности деятельности и значимости учреждения.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

С учетом условий труда заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Условия оплаты труда заместителей руководителя устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 4.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- 1) районные коэффициенты;
- 2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством

Российской Федерации и Камчатского края.

4.9 За работу с разделением рабочего дня на части (в соответствии с п.3.2 главы III приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536).

Размер доплаты за работу в рабочий день, разделенный на части составляет 30 процентов от должностного оклада и не требует образование нового оклада.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) в соответствии с **приложением 3** настоящего Положения.

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.

4) стимулирующие выплаты педагогическим работникам

✓ выплата за проверку письменных работ

✓ выплата за руководство методическим объединением

✓ вознаграждение за классное руководство

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 5.1, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством образования и молодежной политики Камчатского края, в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3. - 5.5. настоящего раздела.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении

персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с **приложением 2** к настоящему Примерному положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах устанавливается Рабочей группой по рассмотрению размера стимулирования труда работников - далее (Группа) из представителей работников Учреждения. Группа на основании всех материалов мониторинга критериев стимулирования составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником в соответствии с **приложением 4** настоящего Положения. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей.

Решение Группы оформляется протоколом, на основании которого издается

приказ директора Учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

Выплата за проверку письменных работ по учебному предмету выплачивается в абсолютном размере. В классах (группах) с меньшей наполняемостью размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Проверка письменных работ не входит в прямые должностные обязанности педагога.

Стимулирующая выплата за руководство методическим объединением педагогическим работникам выплачивается в абсолютном размере. Руководство методическими объединениями не входит в прямые должностные обязанности педагога.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств краевого бюджета выплачивается в абсолютном размере в зависимости от количества учащихся в классе согласно комплектованию классов (групп) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета выплачивается в абсолютном размере не зависимо от количества учащихся в классе согласно комплектованию классов (групп) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

5.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премия за повышение показателей здоровья учащихся.
- 2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год*;
- 4) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 5) премия за многолетний и добросовестный труд.

5.7.1. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 5.7. настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утверждаемых Министерством образования и молодежной политики Камчатского края в отношении Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

5.7.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- 1) заместителей руководителя, специалистам и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- 2) педагогическим работникам подчиненных непосредственно заместителю директора по учебной работе и старшему воспитателю
- 3) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - по представлению заместителя директора по административно-хозяйственной части.

5.7.3. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждению.

5.7.4. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование работников, завершивших трудовые отношения в организации по итогам работы за квартал и год происходит в пределах имеющихся средств согласно установленного в учреждении графика: 1 квартал – апрель, 2 квартал – июль, 3 квартал – октябрь, 4 квартал – декабрь, годовая премия – ноябрь, с учетом выполнения работником целевых показателей в период работы в организации.

5.7.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.7.6. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

5.8. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.9. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. в соответствии с **приложением 5** настоящего Положения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь предоставляется в абсолютном размере.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате и стимулировании труда работников
КГБОУ «Камчатская школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»

Размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы)			
а) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:			
№ п/п Квалификационные уровни		Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
4	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра 1 квалификационной категории медицинская сестра 2 квалификационной категории	7733 7733 8952 8504
6	Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра первой квалификационной категории	10812
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»			
8	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты первая квалификационной категории высшая квалификационной категории	13135 14139

4. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач – специалист, провизор)»			
9	Первый квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением	11711
в) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:			
№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
	Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель: (профессиональное образование)	5949
		среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка	5609
		среднее (полное) общее образование	5053
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников			
4	Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6221
5	Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог;	6411

6	Третий квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	6586
7	Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	6767
г) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:			
№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
4	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом;	4958
3. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
7	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам; менеджер по работе с электронными аукционами, торгами, тендерами	5990
		Инженер-электроник (электроник) Инженер программист	6895
д) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,:			

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3	4
1. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик; кастелянша; уборщица служебных помещений; уборщик территорий, мойщик посуды, повар.	3812
2. Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5 квалификационный разряд: электрик, повар	4676
		4 квалификационный разряд: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар	4206
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 6 квалификационный разряд: повар	4958
5	Четвертый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель	7237

2) Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по должностям работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края, предусмотренным:

а) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4

1. Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников, занятых в библиотеках, к категории «Должности руководителей»

1		Заведующий библиотекой	10396
---	--	------------------------	-------

б) общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367

№ п/п	Профессии рабочих и должности служащих	Рекомендуемый размер основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (рублей)
1	2	3
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды; швея, подсобный (кухонный) рабочий	3574

в) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	В образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы*
1	2	3	4

1. Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда			
2		Специалист по охране труда	5990

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате и стимулированию труда
работников КГОБУ «Камчатская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:		
			для руководящих работников	для педагогических работников	для иных работников
1.	Коэффициент уровня образования *	Наличие высшего образования	-	1,20	
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10	
		Наличие среднего общего образования	-	1,00	
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа педагогической работы:			
		более 15 лет	-	1,40	
		от 10 до 15 лет	-	1,37	
		от 5 до 10 лет	-	1,27	
		от 2 до 5 лет	-	1,17	
	от 0 до 2 лет	-	1,00		
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории:			
		высшей квалификационной категории	-	1,40	
		первой квалификационной категории	-	1,20	
4	Тип учреждения	Тип 2 (за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья)	1,20	1,20	1,20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате и стимулированию труда
работников КГОБУ «Камчатская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

Стимулирующие выплаты

№ п/п	Вид	Размер повышающего коэффициента	По должностям
	Персональный повышающий коэффициент	до 3,0	Всем сотрудникам
	Повышающий коэффициент за «интенсивность и качество работ» согласно критериям оценки по должностям в соответствии с набранными баллами.	До 0,5	Всем сотрудникам
		до 0,32	Административному персоналу (заместители директора)
		до 0,35	Педагогическим работникам,
		до 0,23	Младшим воспитателям
		до 0,27	Заведующей библиотекой, заведующей структурным подразделением по организации медицинской деятельности, специалистам, обслуживающему персоналу
		до 0,33 до 0,2	Медицинским работникам: Средний медицинский персонал Высший медицинский персонал

	Повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж непрерывной работы в учреждении):		
	при выслуге лет от 3 до 5 лет	0,2	Всем работникам, за исключением педагогических работников и заместителей руководителя
	при выслуге лет свыше 5 лет	0,3	
	Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	<p>В соответствии от нормативной наполняемости класса на основании Постановление Правительства Камчатского края от 8 июля 2014 г. № 279-П "О расходном обязательстве Камчатского края по выплате денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций в Камчатском крае и СП 2.4.3648-20 от 28.09.2020</p> <p>В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020г. №448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»</p>	
1)	За проверку письменных работ	до 1600 руб.	Исходя из расчета 1600 рублей за полную наполняемость класса на 1 ставку по следующим предметам: начальное обучение русский язык и литература математика, физика биология, география история, химия
2)	За руководство методическим объединением (МО), творческой группой, волонтерским движением.	До 3000 руб.	Руководителям методических объединений

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников КГ ОБУ «Камчатская школа-
интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗА ПОКАЗАТЕЛЬ
«ИНТЕНСИВНОСТЬЮ И КАЧЕСТВО РАБОТ» ПО ДОЛЖНОСТЯМ**

Заведующая библиотекой

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалов в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,27
16-17	0,24
14-15	0,21

13–14	0,20
11- 12	0,17
8-10	0,14
6-7	0,10

Специалист по охране труда

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалами в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,27
16-17	0,24
14-15	0,21
13–14	0,20

11- 12	0,17
8-10	0,14
6-7	0,10

Инженер-электроник, сетевой администратор

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалов в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,27
16-17	0,24
14-15	0,21
13–14	0,20

11- 12	0,17
9-10	0,14
7-8	0,11
5-6	0,09

Специалист по кадрам

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалов в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,27
16-17	0,24
14-15	0,21
13–14	0,20

11- 12	0,17
9-10	0,14
7-8	0,11
5-6	0,09

Специалист по закупкам

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалов в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,27
16-17	0,24
14-15	0,21
13–14	0,20

11- 12	0,17
9-10	0,14
7-8	0,11
5-6	0,09

**Заведующая структурным подразделением по организации
медицинской деятельности**

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-7
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Своевременность и высокое качество предоставления услуг, требуемых материалов в вышестоящие органы; обеспечение бесперебойной работы	0-3
Грамотное ведение необходимой документации	0-3
Инициативность и деятельность	0-5
Выполнение курьерских работ, поручений руководителя	0-3
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-5
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках.	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	19

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
18-19	0,20
16-17	0,18
14-15	0,16

12 –13	0,14
10 – 11	0,12
08-09	0,9
07	0,7
06	0,6

Медицинские работники: высший медицинский персонал(врач)

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-10
Отсутствие нарушений по результатам проверки (инспекционный контроль)	0-3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Обеспечение контроля за соблюдением СанПиН (световой, тепловой, температурный, противоэпидемиологический режим) и т.д.	0-2
Своевременность проведения лечения воспитанников; организация диспансеризации, вакцинации, профилактических мероприятий, организация работы по питанию, обеспечение контроля за здоровьем учащихся на уроках физкультуры и спортивных мероприятиях, использование здоровьесберегающих технологий	0-4
Организация просветительской деятельности	0-4
Совместная работа с педагогическим персоналом по формированию здорового образа жизни воспитанников	0-2
Оформление стендовой информации	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без больничных листов	0-2
Исполнительская культура	0-15
Своевременное, грамотное и качественное представление отчетно-плановой и мониторинговой документации.	0-3
Инициативность деятельности (выполнение поручений связанных с общественно-значимой деятельностью, участие в общественной жизни школы)	0-2
Повышение престижа профессии	10
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-4
Отсутствие опозданий	0-1
Постоянное ношение специальной одежды	0-1

Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
34- 35	0,20
32-33	0,19
28-29	0,17
26-27	0,15
24-25	0,14
22-23	0,13
20-21	0,12
17-19	0,11
16-18	0,10
12-15	0,9
10-11	0,06
08-09	0,05

Медицинские работники: средний медицинский персонал

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-10
Отсутствие нарушений по результатам проверки (инспекционный контроль)	0-3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-1
Обеспечение контроля за соблюдением СанПиН (световой, тепловой, температурный, противоэпидемиологический режим) и т.д.	0-2
Своевременность проведения лечения воспитанников; организация диспансеризации, вакцинации, профилактических мероприятий, организация работы по питанию, обеспечение контроля за здоровьем учащихся на уроках физкультуры и спортивных мероприятиях, использование здоровьесберегающих технологий	0-4
Организация просветительской деятельности	0-4

Совместная работа с педагогическим персоналом по формированию здорового образа жизни воспитанников	0-2
Оформление стендовой информации	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без больничных листов	0-2
Исполнительская культура	0-20
Своевременное, грамотное и качественное представление отчетно-плановой и мониторинговой документации.	0-3
Инициативность деятельности (выполнение поручений связанных с общественно-значимой деятельностью, участие в общественной жизни школы)	0-2
Повышение престижа профессии	15
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-4
Отсутствие опозданий	0-1
Постоянное ношение специальной одежды	0-1
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	40

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
39-40	0,33
37 -38	0,32
35-36	0,30
33- 34	0,28
31-32	0,27
29-30	0,25
27-28	0,23
25-26	0,22
22-24	0,20

19-21	0,17
17-18	0,15
15-16	0,13

Учебно-вспомогательный персонал

Младшие воспитатели

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,23
18-19	0,21
16-17	0,19

14–15	0,17
12 -13	0,14
10-11	0,12
8-9	0,10
6-7	0,08

Обслуживающий персонал

Уборщик территории

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
--------------------------	--

20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Уборщик служебных и производственных помещений

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20

12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Кастелянша

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14-15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Машинист по стирке белья

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14-15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Водитель автобуса

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3

Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14-15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Повар

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2

Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Заведующий складом

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2

Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14-15	0,20
12-13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Подсобный рабочий

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Мойщик посуды

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21

14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Электрик

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Высокое качество работы	0-8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений административного персонала)	0-3
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (выполнение уборок по графику)	0-3
Создание комфортных условий в закрепленных за работниками помещений	0-5
Личное участие в укреплении и содержании в надлежащем состоянии учебно-материальной базы учреждения	0-2
Организация процесса питания	0-3
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-6
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках контролирующих органов, административного и медицинского персонала.	0-2
Отсутствие нарушений режима труда и отдыха	0-2
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	21

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
20-21	0,27
18-19	0,24
16-17	0,21
14–15	0,20
12 -13	0,17
10-11	0,14
8-9	0,10
6-7	0,08

Административный и педагогический персонал

Заместитель директора (по учебной работе, по воспитательной работе)

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Эффективность процесса обучения, воспитания	0-4

Положительная динамика качества обучения, воспитания качественный уровень организации и контроля образовательного процесса	0-2
Количество обучающихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, фестивалей, смотров и т.д.:	0-2
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	0-6
Работа в инновационном режиме (вовлечение педагогов в проектную и экспериментальную деятельность)	0-2
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	0-2
Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные)	0-2
Эффективность методической работы	0-8
Организация консультаций для педагогов по разработке и написанию рабочих программ, оформлению документации группы, класса, составлению конспектов занятий, написанию проектов и т.п	0-2
Своевременная и качественная разработка нормативно-правовой базы	0-2
Качественное и своевременное оформление методической документации (протоколы, справки, отчеты)	0-2
Наличие у педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 30%-1балл, свыше 40%-2балла	0-2
Эффективность управленческой деятельности	0-6
Своевременность и высокое качество предоставления статистических отчетов. Мониторинговых исследований и иных материалов в вышестоящие органы;	0-2
Участие в реализации действующей программы развития	0-2
Создание психологического комфорта в коллективе, умение раскрыть творческий потенциал сотрудников, эффективное использование способностей педагогов в соответствии с поставленными задачами способностей	0-2
Инициативность и деятельность	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений руководителя)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-3
Своевременность выхода на работу	0-1

Эстетика внешнего вида	0-1
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	32

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
30-32	0,32
28-29	0,30
26-27	0,28
24-25	0,26
22-23	0,24
21-20	0,22
18-19	0,20
16-17	0,18
14-15	0,16
10-13	0,14

Заместитель директора по административно-хозяйственной части

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Создание условий для осуществления образовательного процесса	0-6
Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в Учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	0-3
Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях Учреждения; безопасности школьных перевозок, составление и ведение документации в соответствии нормативными актами	0-3
Развитие материального состояния и инфраструктуры	0-6
Улучшение материально-технической базы Учреждения (обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря гимназии, своевременное приобретение оборудования и ремонт имущества)	0-3

Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, благоустройству, своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, контрактов, лицензий, уведомлений, списание материальных ценностей)	0-3
Эффективность управленческой деятельности	0-12
Своевременность и качество составления планов работы, подготовки и сдачи справок, отчетов, ответов на запросы вышестоящих инстанций и руководителя	0-3
Эффективный контроль за качеством работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (отсутствие замечаний по результатам проверок)	0-3
Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием помещений Учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности и при проведении и работами, проводимыми в Учреждении	0-3
Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения (отсутствие (наличие) предписаний надзорных органов)	0-3
Инициативность и деятельность	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений руководителя)	0-2
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-3
Своевременность выхода на работу	0-1
Эстетика внешнего вида	0-1
Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	31

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
30-31	0,32
28-29	0,30
26-27	0,28
24-25	0,26
22-23	0,24
20-21	0,22
18-19	0,20
16-17	0,18
14-15	0,15

12-13	0,13
10-11	0,11
7-9	0,09

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Социальный педагог

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-8
Отсутствие правонарушений у обучающихся в Учреждении	0-2
Оказание помощи малообеспеченным семьям и семьям, попавшим в трудную жизненную ситуацию.	0-2
Взаимодействие с семьями обучающихся по выполнению всеобуча (акты посещения, журнал проведения бесед)	02
Организация работы по посещаемости обучающихся	0-2
Исполнительская культура	0-11
Своевременность предоставления информации, отчетов по запросу вышестоящие органы и руководителю	0-3
Качественное ведение документации (личных дел обучающихся, составление запросов, выполнение ИПРА обучающихся, проведение в соответствии с нормативными документами)	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-2
Расширение функциональных обязанностей (участие в общественной жизни школы, выполнение поручений руководителя)	0-2
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-1
Участие в методической работе Учреждения	0-2
Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях педагогическом и методическом совете Учреждения и др. (выступление или участие в организации)	0-1
Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление, обновление стенда, создание памяток, обновление информации на сайте Учреждения)	0-1
Повышение престижа профессии	11
Сохранение и укрепление здоровья сотрудниками	0-2
Работа без предъявления больничных листов	0-2
Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	0-3
Своевременность выхода на работу	0-1
Эстетика внешнего вида	0-1

Выполнение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	0-1
Итого баллов	37

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Размер повышающего коэффициента</i>
36-37	0,35	24-25	0,24
34-35	0,31	22-23	0,22
32-33	0,32	20-21	0,20
30-31	0,29	18-19	0,18
28-29	0,28	16-17	0,16
26-27	0,26	14-15	0,14

Учитель

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1

Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5
Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5
Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодеятельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29

2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Учитель-логопед

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5
Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5

Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодеятельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Учитель-дефектолог

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5

Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5
Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5
Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодеятельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5

Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Педагог-психолог

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11

Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5
Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5
Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодеятельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27

2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Музыкальный руководитель

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5

Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5
Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Инструктор по физической культуре

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней в месяц	0-5

Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Осуществление дифференцированного обучения в классах-комплектах работы с детьми, обучающимися по индивидуальным Программам	0-5
Участие в инновационной работе	0-5
Осуществление проектной деятельности Составление индивидуальных программ Разработка авторских программ Создание фонда видеоматериалов в учреждении Разработка рабочих тетрадей Подготовка печатного материала по теме самообразования. Публикация печатного материала на сайтах.	
Повышение престижа профессии	0-11
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях Оформление стенда «Методическая работа» Пополнение методической базы кабинета	0-2
Руководство творческими группами. Наставничество. Работа в творческих группах Проверка техники чтения. Прохождение курсов без отрыва от производства	0-5
Увеличение объёма работ	0-5
Присутствие надомников на уроках в классе	0-5
Участие учеников и педагогов в конкурсах разного уровня. Участие в коллективных проектах	0-5
Наличие «окон»	0-5
Замена, взаимопосещение, совмещение	0-5
Инициативность: ассистирование контрольных работ наличие общественных нагрузок, участие в совместных детско-взрослых мероприятиях, участие в художественной самодеятельности, посещение школьного сайта	0-5
Исполнительская культура	0-3
Работа без больничных листов	0-1
Работа без опозданий	0-3
Отсутствие нарушений при проверках	0-5

Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-1
Выполнение локальных актов школы (подвижные перемены, питание, дежурство, ТБ, ПБ)	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Воспитатель

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях, подготовка печатного и видео материала	0-5
Работа в творческих группах, наставничество, прохождение курсов без отрыва от производства. Пополнение методической копилки.	0-5
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Увеличение объёма работ	0-5
Создание условий для эпизодической интеграции Инициатива в организации выхода воспитанников. в социум , мероприятий по социализации, участие в конкурсах	0-5

Инициативность (работа по оформлению помещений, наличие общественных. нагрузок. заполнение коррекционных дневников, карт развития)	0-5
Замена	0-5
Взаимопосещение, совмещение	0-5
Повышение престижа профессии	0-11
Исполнительская культура	0-3
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках	0-3
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-5
Выполнение локальных актов школы (ТБ, ПБ, СанПин и др.)	0-1
Работа без больничных листов	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Тьютор

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Количество детодней	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5

Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях, подготовка печатного и видео материала	0-5
Работа в творческих группах, наставничество, прохождение курсов без отрыва от производства. Пополнение методической копилки.	0-5
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Увеличение объёма работ	0-5
Создание условий для эпизодической интеграции Инициатива в организации выхода восп. в социум, мероприятий по социализации, участие в конкурсах	0-5
Инициативность (работа по оформлению помещений, наличие общественных нагрузок. заполнение коррекционных дневников, карт развития)	0-5
Замена	0-5
Взаимопосещение, совмещение	0-5
Повышение престижа профессии	0-11
Исполнительская культура	0-3
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках	0-3
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-5
Выполнение локальных актов школы (ТБ, ПБ, СанПин и др.)	0-1
Работа без больничных листов	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30

2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Педагог дополнительного образования

КРИТЕРИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ	БАЛЛЫ
Выполнение всеобуча	0-5
Сохранение контингента	0-5
Диагностико-аналитическая деятельность	0-5
Участие в методической деятельности школы	0-5
Проведение и участие в семинарах, совещаниях, подготовка печатного и видеоматериала	0-5
Работа в творческих группах, наставничество, прохождение курсов без отрыва от производства. Пополнение методической копилки.	0-5
Отсутствие случаев травматизма и детских правонарушений	0-1
Увеличение объёма работ	0-5
Создание условий для эпизодической интеграции Инициатива в организации выхода обучающихся в социум , мероприятий по социализации, участие в конкурсах	0-5
Инициативность (подготовка к конкурсам, проведение совместных детско-взрослых мероприятий, участие в художественной самодеятельности, аккомпаниаторство, участие в соревнованиях за честь школы, наличие общественных нагрузок)	0-5
Замена	0-5
Взаимопосещение, совмещение	0-5
Повышение престижа профессии	0-11
Исполнительская культура	0-3
Отсутствие опозданий	0-1
Отсутствие замечаний при проверках	0-3
Посещение общешкольных мероприятий, МО, совещаний	0-5
Выполнение локальных актов школы (ТБ, ПБ, СанПин и др.)	0-1

Работа без больничных листов	0-5
Итого баллов	35

Шкала перевода баллов в размер повышающего коэффициента

Количество баллов	Размер повышающего коэффициента	Количество баллов	Размер повышающего коэффициента
1,5-1,6	0,11	2,9-3	0,24
1,7	0,13	3,1	0,25
1,8-1,9	0,14	3,2	0,26
2	0,15	3,3	0,27
2,1	0,16	3,4-3,5	0,28
2,2	0,17	3,6	0,29
2,3	0,18	3,7	0,30
2,4	0,19	3,8	0,31
2,5	0,20	3,9	0,32
2,6	0,21	4	0,33
2,7	0,22	4,1-4,2	0,34
2,8	0,23	4,3-5	0,35

Дополнительные средства индивидуальной защиты работников

№п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Срок эксплуатации
1	Подсобный рабочий (кухонный рабочий)	Шапочка или колпак одноразовый	до износа	до износа
		Туфли кожаные на синтетической подошве (сабо)	1 пара	1 год
2	Повар	Шапочка или колпак одноразовый	3 шт.	до износа
		Туфли кожаные на синтетической подошве (сабо)	1 пара	1 год
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
3	Младший воспитатель	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	1 год

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате и стимулировании труда работников КГ ОБУ «Камчатская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»

Материальная помощь

№ п/п	Вид	Размер	По должностям
1	2	3	4
1.	Похороны близких родственников (родители, супруги, дети)	до 10 000	Всем сотрудникам
2.	Другие случаи, послужившие причиной несчастья работника	до 5 000	Всем сотрудникам
3.	Вступление работника <u>впервые</u> в брак	до 5 000	Всем сотрудникам
4.	Оплата лечения во время тяжелой продолжительной болезни или при оперативном лечении, а также близких родственников (муж, жена, дети)	до 7 000	Всем сотрудникам
5.	Социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения по достижении юбилейной даты:		Всем сотрудникам
	50 лет	7 000	
	60, 70, 75 лет	4 000	

Прошито и скреплено печатью 08 листов(а)
Специалист по кадрам

КГОбУ «Камчатской школы-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья _____ С.М. Лидер

« 14 » апреля 2022 года

М.П.

