

Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

41. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

42. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

43. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

44. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

45. При создании нового Учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

46. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Дубенский район работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

47. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

48. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

50. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

51. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

52. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

53. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

54. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования Дубенский район в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

55. Премиальные выплаты по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
своевременность и полноту подготовки отчетности.

56. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:
соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

57. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

7. Другие вопросы оплаты труда

58. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Руководителю Организации надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается учредителем.

Работникам Организации надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается руководителем Организации.

59. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждений, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным до-

говором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

60. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

61. Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, педагогическим работникам учреждений здравоохранения, культуры, социальной защиты населения, физической культуры и спорта, агропромышленного комплекса, молодежной сферы, находящихся в ведении области, работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных областью, один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждением.

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

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

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

63. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 9 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники»

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04.

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора или кандидата наук производится с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Коэффициенты почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

64. Работники государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающим должности «Заведующий библиотекой», «Заведующий читальным залом» имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающих должности «Заведующий библиотекой», «Заведующий читальным залом», имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

Приложение № 1
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней общеобразовательной
школы муниципального образования Дубенский район

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования
Дубенский район

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее – Учреждения) (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждениях производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования и работникам

дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Учреждениях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район.

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,
ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в учреждениях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях образования;

г) работникам учреждений образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (професси-

ях), связанных с направлением деятельности учреждения или отвечающих функционалу занимаемой в учреждении должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Учреждений (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Учреждений, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Учреждений время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Учреждений могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение № 3
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней
общеобразовательной школы
муниципального образования
Дубенский район

**Перечень организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых за-
считывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального
образования) (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессор-

	ско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, ле-	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной

чебно-исправительные организации	работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
----------------------------------	---

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметод-отдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение 4
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней
общеобразовательной школы
муниципального образования
Дубенский район

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Воскресенской средней общеобразовательной школе муниципального образования Дубенский район (далее – Учреждения), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю – директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 человек (в городах и рабочих поселках – до 100 человек);

3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Учителя, преподаватели, в том числе преподаватели педагогических училищ и педагогических колледжей.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другом Учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данное Учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Учреждения при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об

условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

1.1.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

1.1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

1.1.7. Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Вос-

кресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных Учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшего не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в том же или другом Учреждении (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пяти-

дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками Учреждений при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области и Учреждениями, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом

повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район..

Приложение № 5
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней
общеобразовательной школы
муниципального образования
Дубенский район

ПОРЯДОК

**отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей и
объемные показатели деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального обра-
зования Дубенский район**

1. Отнесение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее – Учреждений), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждениях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Учреждений контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям – по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

3.2. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

3.3. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

4. За всеми типами Учреждений, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Муниципальные образовательные учреждения муниципального образования Дубенский район дополнительного образования относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

6. К объемным показателям деятельности Учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы образовательного Учреждения, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждения.

7. Объем деятельности каждого Учреждения и при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Учреждении (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Учреждении	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсного Учреждения, стажировочной площадки, пилотного Учреждения	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30 15
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
13.	Наличие в Учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Учреждения: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Учреждения	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Учреждении (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данного Учреждения (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
26.	Наличие пребывающих в социаль-	За каждого пребыва-	0,5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	ных гостиницах Организации	ющего	

8. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Учреждения с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Учреждения с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии);	свыше 400	до 400	до 300	
	Учреждения реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами.	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение № 6
к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров
должностных окладов руководителей Учреждений**

воспитатель

мастер производственного обучения

педагог - библиотекарь

педагог дополнительного образования

педагог-организатор

педагог-психолог

преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

социальный педагог

учитель

учитель-дефектолог

Приложение № 7

к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразова-
тельного учреждения Воскресенской средней об-
щеобразовательной школы муниципального обра-
зования Дубенский район

РАЗМЕРЫ

надбавок за специфику работы в Учреждении

(структурном подразделении)

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие	15
1.2.	Общеобразовательные организации (классы, группы, отделения), реализующие инклюзивное обучение	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	15
1.3.	Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в организации	10
1.4.	Индивидуальное обучение на дому; дистанционное обучение	Педагогические работники	10
1.5.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
1.6.	Классы компенсирующего обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
1.7.	Классы предпрофильного и профильного обучения	Педагогические работники – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10
1.8.	Общеобразовательные организации с наличием интернета	Руководитель организации ¹ , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие – по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Учреждении	10

¹ – размер надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), руководителю устанавливается независимо от количества классов, групп, отделений.

Приложение № 8
к Положению об условиях оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Воскресенской средней общеобразовательной
школы муниципального образования Дубенский район

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к про-
ведению учебных занятий в муниципального бюджетного общеобразовательного учре-
ждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образова-
ния Дубенский район

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов
------------------------	-----------------------

	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имею- щие уче- ной сте- пени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,044	0,035	0,03
Студенты	0,055	0,047	0,03
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,066	0,058	0,042

Принято
Решение общего собрания
работников
МБОУ Воскресенской СОШ
Протокол № 3 от 01.09.2021

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
Т.И. Прялочникова

Утверждаю
Директор школы
Т.И. Панчева
приказ № 276 от 01.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы
муниципального образования Дубенский район**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее соответственно - Учреждение, работники).
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статьи 34 Устава (Основного Закона) Тульской области, Постановления администрации муниципального образования Дубенский район от 21.12.2017 года № 1318 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность», Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (протокол общего собрания работников МБОУ Воскресенской СОШ №7 от 31.08.2020, утвержденного приказом директора школы № 274 от 3.09.2020г).
3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей),
сверхурочной работе,
работе в ночное время,
расширении зон обслуживания,
увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
разделении рабочего дня на части,
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование школьным и районным методическим объединением, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.)
и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 50 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

2.5. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры сотрудников.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу сотрудника по основной работе. Выплаты компенсационного характера по работе, осуществляемой сотрудником по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, устанавливаются от должностного оклада, исчисленного за фактически отработанное время.

2.10. Решение о размерах доплат принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников и утверждается приказом директора.

2.11. Изменение размера доплат в течение тарификационного периода осуществляется по согласованию с представителем трудового коллектива школы и утверждается приказом директора.

2.12. Лишение работника доплат за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, полностью или частично производится на основании приказа директора учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения компенсационных выплат.

Снятие доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат;
- окончания выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- невыполнения дополнительных работ работником, за которые были определены доплаты.

3. Основания и размер выплат компенсационного характера

3.1. Работа с вредными и (или) опасными условиями труда:

Уборщикам служебных помещений за приготовление дезинфицирующих растворов, а также их применение- до 12%

дворнику доплата за неблагоприятные условия труда -8%

поворам за неблагоприятное воздействие теплового излучения- не менее - 4%

3.2. Сверхурочная работа- первые 2 часа -1,5 раза, последующие 2 раза

3.3. Работа в ночное время: сторожа -50%

3.4. Увеличение объема выполняемых работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- до 300%

Бухгалтеру за работу с внебюджетными средствами-до 50%

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни: в двойном размере

3.6. За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:

3.6.1.- За проверку тетрадей

Учителям русского языка и литературы -до 20%

Учителям начальных классов- до 15%

Учителям математики-до 15%

Учителям химии ,биологии ,географии, физики -до 10%

Учителям истории и обществознания – до 5%

Учителям иностранного языка-до 6%

3.6.2. - заведование учебным кабинетом , учебными мастерскими - до 20%

3.6.3. - заведование пришкольным участком с апреля по октябрь-до 15%

3.6.4. -руководство школьным методическим объединением, творческими группами-до 5%

3.6.5. -руководство районным методическим объединением-до 3%

3.6.6. секретарю учебной части за - работу с архивом школы до 50%

- ведение персонифицированного учета-до 33%

.- ведение документооборота по кадрам (оформление трудовых книжек, личных дел)-до 66%

3.6.7. - сопровождение учащихся при подвозе-до 50 %

3.6.8. - организацию работы в школьном музее -до 10%

3.6.9-преподавателю-организатору ОБЖ за работу по пропаганде здорового образа жизни-до 7%

3.6.10.-социальному педагогу за работу с трудными семьями, проживающими в отдаленных населенных пунктах-до 12%

3.6.11-педагогу-психологу-за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек-до 30%

3.6.12 бухгалтерам за выполнение работ диспетчера-до 90%

3.6.13 педагогам в размере 2000 рублей- за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью 14 человек. За классное руководство в классах с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляется с учетом уменьшения пропорционально численности обучающихся.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанное время. За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных учреждением и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся учреждением, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа по учреждению, о возложении функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются вышеуказанные функции , и группы обучающихся.

3.6.14. Учителям физической культуры за внеклассную работу по предмету -до 25 %

3.6.15. за совмещение профессий – до 300%

3.6.16. – за организацию и руководство волонтерским движением до 20%

3.6.17 за работу с детьми, обучающимися по 7-8 виду программ до 15%

3.6.18 Заведующей библиотекой

- за работу с библиотечным фондом школьных учебников – до 25%

3.6.19 за заведование мастерскими – до 10%

3.6.20 инженеру-электронику (электронику) – за работу, не входящую в должностные обязанности (осуществление перевозки электронной техники в пункт приема и обратно) – до 35%

3,6.21. за выполнение обязанностей по охране труда и соблюдение правил техники безопасности – до 30%.

3.6.22. Преподавателю организатору ОБЖ за работу по противодействию терроризму – до 30%.

3.6.23. Педагогам за работу с обучающимися с ОВЗ - до 10%

3.6.24. За организацию подвоза обучающихся на школьном автобусе до 20%.

3.6.25. Руководителю центра, специалисту, выполняющему обязанности руководителя центра цифрового и гуманитарного профиля «Точка роста» - за организацию работы центра цифрового и гуманитарного профиля «Точка роста» в рамках сетевого взаимодействия с образовательными организациями МО Дубенский район – до 50%.

3.6.26. Классным руководителям в соответствии с постановлением №448 (государственная программа «Развитие образования») выплачивать денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Выплата не зависит от количества обучающихся в классе.

4 Заключительные положения

Внесение изменений в настоящее Положение возможно по решению общего собрания работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район, с учетом мнения представителя профсоюзной организации. И вступают в действие с момента издания приказа руководителя Учреждения.

Принято
Решением общего собрания
работников МБОУ Воскресенской
СОШ
Протокол № 3 от 01.09.2021

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

Т.И. Панчева
Н.Ю. Прялочникова

Утверждаю
Директор школы

Т.И. Панчева
Приказ № 276 от 01.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка поощрения за выполненную работу работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее соответственно - Учреждение, работники).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статьи 34 Устава (Основного Закона) Тульской области, Постановления администрации муниципального образования Дубенский район от 21.12.2017 года № 1318 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность», Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (протокол общего собрания работников МБОУ Воскресенской СОШ №7 от 31.08.2020, утвержденного приказом директора школы № 274 от 03.09.2020 г.).

1.3. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплата за качество выполняемой работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.6. Выплата по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы ;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

1.7. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

1.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

2. Основания и размер выплат стимулирующего характера

2.1. Выплата по итогам работы (за месяц, квартал или год) устанавливается работникам Учреждения за

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)-до 100%;

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы- до 100%

-своевременность и полноту подготовки отчетности - до 100%.

2.2. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам Учреждения за

-соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями- до 100%;

-соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг-до 100%; -отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг- до 100%; - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (подготовка призеров и победителей олимпиад, конкурсов различного уровня, отсутствие обучающихся, не сдавших государственную итоговую аттестацию, подготовка обучающихся, имеющих лучший результат в районе по результатам государственной итоговой аттестации, подготовка обучающихся, награжденных медалью «За особые успехи в учебе» и др)-до 100%.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мониторинговых исследований, мероприятий и пр.) -до 100%;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения-до 100%;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения (подготовку и проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.) -до 100%

непосредственное участие в реализации национальных проектов (организация деятельности учреждения в статусе региональной стажировочной площадки, пилотной площадки, базовой площадки)-до 100%.

за организацию профориентационной деятельности обучающихся – до 10%.

за высокие результаты при сдаче ЕГЭ, за призовые места учителей и учащихся в региональных, всероссийских, межрегиональных конкурсах и олимпиадах – до 50%.

Соглашение

Администрации и профсоюзной организации учреждения
по охране труда в МБОУ Воскресенской СОШ

Администрация МБОУ Воскресенской СОШ, в лице директора школы Панчевой Татьяны Ивановны, в лице председателя профсоюзного комитета Прялочниковой Нины Юрьевны и ответственного за охрану труда Гаврилина Николая Евгеньевича заключили настоящее соглашение по охране труда на 2022-2024 годы.

Обязательства администрации:

Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации:

1. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.
2. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и техники безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
3. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете школы.
4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе.
5. Изучает условие труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством РФ.
6. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у школы выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством РФ.
7. Организует обучение ответственного за охрану труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка.

8. При наличии соответствующих средств школы и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

9. Выполняет к 01.10 текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

10. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.

11. Содержит в порядке территорию школы, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта

12. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

13. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

Обязательства профсоюза:

1) Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.

2) Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.

3) Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.

4) Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году к зиме.

5) Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

6) Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7) Рассматривает на заседании профсоюзного комитета заявки на спецодежду до направления их администрации.

8) Контролирует применение спецодежды, выдаваемой обслуживающему персоналу школы.

9) Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.

10) Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

1) Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.

2) Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.

3) Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

Директор школы:



Панчева

Т.И. Панчева

Председатель профсоюзного комитета школы:

Прялочникова

Н.Ю. Прялочникова

Ответственный за охрану труда:

Филина

С.В. Филина