

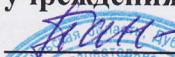
Принят общим профсоюзным
собранием от 22.11.2024 г.
(протокол № 4)

Коллективный договор
МБОУ Воскресенская средняя
общеобразовательная школа
на 2025 – 2027 годы

От работодателя:

Директор

общеобразовательного
учреждения

 Панчева Т.И



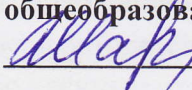
М.П.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

общеобразовательного учреждения

 Шарикова И.А.

М. П.

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБОУ Воскресенская средняя общеобразовательная школа.

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 и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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, региональными и территориальными соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

Работодатель в лице его представителя - директора - Панчевой Т.И.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.6 Стороны договорились, что днём начала переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров (профсоюзным комитетом) ответа работодателя. С этого момента отсчитывается трёхмесячный срок, по окончании которого стороны обязаны подписать коллективный договор. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

Представителям работников, не освобождённым от основной работы, на период ведения переговоров устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада (ставки), как за работу, не входящую в круг основных обязанностей по защите социально - трудовых прав работников (ст. 39 ТК РФ).

1.7 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение своего срока реорганизации

1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости 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 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15 Данный коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профорганизации.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о порядке установления доплат и надбавок, премировании работников;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется 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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в трёх экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора (как обязательных, так и дополнительных) допускается при изменении организационных или технологических условий труда.

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни, нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

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

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

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

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

2.10. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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, 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 определённой специальности, квалификации или должности)

(ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий (как обязательных, так и дополнительных допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон).

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, о причинах, вызвавших необходимость изменений работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12.Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Временный перевод на срок до одного месяца на другую работу допускается в случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, либо простоя по причинам, вызванным чрезвычайными обстоятельствами.

2.13.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.15. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2 Работодатель по согласованию с графиком определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47. п. 5.2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации

3.3.3 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемых ими должностям осуществлять один раз в пять лет.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2 В случае массового высвобождения работников руководствоваться критериями, определенными пунктом 1.1.12. Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

- сохранять гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;
- не допускать одновременного в течение года увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 РФ), а также преимущественное право на работу при появлении вакансий.

4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель

- обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

- оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с профкомом, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в профком в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемые работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность его времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), воспитывающего ребёнка в возрасте 14 лет, уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и получения квалификации.

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

5.7 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающие 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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется полной продолжительности, (ст. 139 ТК РФ).

О времени начала отпуска или его изменения работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) (ст. 128 ТК) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;

- работающим инвалидам - 2 дня;

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и члену профкома - 2 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на их условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после их окончания.

5.17. Работникам, совмещающим работу с обучением представляется:

А) дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ)

Б) отпуск без сохранения заработной платы, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования (ст.173 ТК РФ);

В) работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

5.18. Работникам, воспитывающих детей

А) ограничить работу в ночное время, праздничные и выходные дни (ст.256 ТК РФ);

Б) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному страхованию (ст. 256 ТК РФ);

В) представлять дополнительный отпуск до 14 календарных дней без сохранения заработной платы.(ст. 263 ТК РФ);

Г) оказывать помощь в обработке земельного участка;

Д) выделять овощи с пришкольного участка;

Е) оказывать помощь в уборке картофеля.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников осуществляется на основании статьи 144 Трудового кодекса РФ, Положения об оплате труда работников, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.2. Для работников муниципальных образовательных учреждений постановлением главы администрации МО Дубенский район №1318 от 21.12.2017г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Дубенский район №706 от 30.06.2014г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО Дубенский район, осуществляющих образовательную деятельность» внесены изменения в систему оплаты труда:

- для руководителей, на основе установленного учредителем размера кратности к средней заработной плате работников основного персонала учреждения;

- для заместителей и главного бухгалтера на 10-30% ниже должностного оклада руководителя

- для работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 закон «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и применяемых к должностному окладу повышающих коэффициентов;

- для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, на основе ЕТКС и применяемых к должностному окладу повышающих коэффициентов.

6.3 Оплата труда работников в Учреждениях формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.5 Расчет средней заработной платы работникам производится без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя

Работодатель обеспечивает:

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, трудовым договором;

- размер минимальной заработной платы не ниже величины минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

- оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

6.6 Фонд оплаты труда учреждения включает в себя размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера

6.7 Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (ставок), тарифных ставок, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, а также локальными нормативными актами:

- Положением об условиях оплаты труда (приложение №2).
- Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера (приложение №3)
- Положением о выплатах компенсационного характера (приложение №4).

6.8 Премии руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

6.9 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере от 5 % до 12 % к должностному окладу (ставке), тарифной ставке.

6.10 Каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается работнику в повышенном размере не ниже 50% должностного оклада (ставки).

6.11 Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере.

6.12 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в том числе работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работы.

6.13 Изменение размера заработной платы сотрудников производится:

- при изменении ставки работы в учреждении;
- при изменении занимаемой должности

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии

При наступлении у работника права на изменение зарплаты указанных в п 6.14 в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске заработной платы.

6.14 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.15 Наполняемость классов (групп) (приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 № 1015), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.16 Работодатель обязуется:

6.16.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.16.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, выплатить эти суммы в размере не ниже 1/300 действующей в это время и увеличенной на один пункт ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.16.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработанную плату в полном размере.

6.17 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.18 Время простоя не по вине работника (карантин, низкий температурный режим, аварии теплотрассы и электросети, аварии в них) оплачивается в полном размере тарифной ставки.

6.19 Выплачивать лечебное пособие в размере должностного оклада (ставки) сотрудникам учреждения один раз в год.

6.20 В период осенних, зимних и летних каникул за педагогическими работниками сохраняется заработная плата в размерах, установленных им до начала каникул.

6.21 Обеспечивать выплату командировочных расходов работникам за время проведения походов, экскурсий, а также в целях изучения ППО.

6.22 Работодатель гарантирует оплату проезда педагогических работников 100% к месту работы из города согласно Закону Тульской области «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по предоставлению мер социальной поддержки педагогических и других работников».

6.23 Руководитель обязан выдавать по требованию работника копии документов, содержащие сведения о начисленных и фактически уплаченных взносах на обязательное пенсионное страхование.

6.24 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации 1 раз в год информацию о состоянии условий труда (оплате труда, распределении учебной нагрузки, предоставлении отпусков и т. д.)

6.25 Обязательства профкома:

- Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда, Положения о доплатах, надбавках, премировании работников направляет работодателю своё решение по проектам в письменной форме.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство)

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере, установленном Федеральным Законом, следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4 Дает возможность:

- предоставления отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет в любое удобное время по их желанию;

- предоставления отпусков с сохранением заработной платы по различным семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, похороны);

- сохранения за работниками средней заработной платы на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства дополнительной диспансеризации;

- предоставления возможности для физической активности людям с малопо-

движным режимом работы (проведение производственной гимнастики и т.д.);

- предоставления работникам, имеющим несовершеннолетних детей, различных гибких форм занятости (гибкий график, неполный рабочий день и др.);
- предоставления работникам одного рабочего дня для прохождения ежегодного медицинского осмотра (обследования) с сохранением среднего заработка.

7.5.Работодатель:

- гарантирует не увольнять в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования
- создает условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников;
- совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводит в учреждении работу по адаптации молодых работников, наставничеству;
- включает в состав комиссии по охране труда представителя молодежного совета (молодежной комиссии) первичной профсоюзной организации;
- информирует молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.).

VIII Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников

Работодатель:

- создает в учреждении комиссию по пенсионным вопросам;
- содействует развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Пенсионного фонда Российской Федерации в целях- учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц;
- обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- обновляет Перечни рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, с поименными списками с использованием программного комплекса «Перечень льготных профессий предприятия»;
- в целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;
- рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников

Работодатель в соответствии с Соглашениями о взаимодействии, заключаемыми с территориальными органами Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области, направляет в электронной форме по защищенным каналам связи: -ежегодно, не позднее 30 сентября списки работников, уходящих на пенсию в предстоящие 24 месяца;

не позднее чем за 12 месяцев до возникновения права на пенсию, полный пакет сканированных образцов документов, необходимых для назначения пенсии.

Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих **право** работников на пенсионное обеспечение.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц

9.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

9.4 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.

9.5 Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.8.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.8.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.9.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

9.11.Возмещать расходы по погребению работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.12.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. (Приложение №5)

9.13Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и проведению контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.14.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

9.15.Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

9.16.Вести учёт средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников и их детей.

9.17.По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

9.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

- 9.20. Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее - дистанционная работа) регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.
- Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) осуществляется с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:
 - порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,
 - сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;
 - порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;
 - формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;
 - режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;
 - условий и порядка вызова работодателем дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);
 - порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;
 - обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и. иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

- порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);
- порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;
- распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;
- иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости) исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.
- К ним можно отнести:
 - работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья; беременных женщин;
 - работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;
 - работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;
 - работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
 - инвалидов;
 - других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

8.24 Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду);
- мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
 - мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;
- предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзным комитетам по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения и поощрения за осуществление общественного контроля;

- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН), как простоя по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы;

- обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.

- оплату рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля лучших уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.

Включить норму:

В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;

- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;

- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечению учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- финансированию мероприятий по защите работников учреждения от чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней, заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- недопущению сокращения рабочих мест работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

- возможному оказанию целевой материальной помощи работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии - с учетом финансово-экономического положения учреждения;

- обеспечению работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в учреждение мест для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения

температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;

- исключению доступа в учреждение лиц, не связанных с его деятельностью;
- ограничению контактов между коллективами структурных подразделений, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

Профком обязуется:

- участвовать в проведении организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте в учреждении;
- обеспечить контроль за исполнением локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений, изданных работодателем (по согласованию с профкомом) в целях обеспечения безопасных условий труда работникам учреждения.

Работодатель:

- информирует работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- создает комитет (комиссию) по охране труда, обеспечивает необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов в проведении общественного контроля за обеспечением условий и охраны труда работников.

включает в состав комиссии по специальной оценке условий труда представителей первичной профсоюзной организации;

- проводит в установленном порядке внеплановую специальную оценку условий труда на вновь организованных рабочих местах не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест, при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, а также на основании мотивированных предложений профкома;
- организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Работодатель обеспечивает:

- обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы.
- получение дополнительного профессионального образования или прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда специалиста по охране труда.

- улучшение условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду), предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях.

приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда.

возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда.

выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях соответствующего органа профессионального союза.

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством типовыми отраслевыми нормами.

финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома. Профком:

- инициирует в соответствии с законодательством создание комитета (комиссии) по охране труда в учреждении;
- избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- обеспечивает участие своих представителей в работе комиссии по специальной оценке условий труда; в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищает интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- защищает интересы работников в вопросах обеспечения работодателем безопасных условий труда и права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний ведения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профкомом представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст. 377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и работодателя в соответствии с пунктом 2, пункт 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков, сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы рабочего листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.12. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы.

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

- Оплачиваемые дни отдыха предоставляются в день (дни) вакцинации (ревакцинации) и (или) на следующий день (дни) после вакцинации (ревакцинации).

- Два оплачиваемых дня отдыха предоставляются от типа вакцины (однокомпонентная или двухкомпонентная).

- Работник обязан предоставлять работодателю сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установленной формы или справку медицинской организации, подтверждающие прохождение им вакцинации (ре-вакцинации)».

10. Работодатель:

- обеспечивает условия для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, не допускает случаев нарушения прав профсоюза;
- при приеме на работу направляет работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности;
- не препятствует реализации права работников на вступление в профсоюз. Не допускает преследования работников за их профсоюзную деятельность;
- обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым опросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средств из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономики заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

11.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.6.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.7Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

11.8.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью отпусков работникам и их оплаты.

11.10.Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

11.12.. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.13 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4.Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случаях нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор обсуждён и принят на общем профсоюзном собрании 24.12. 2018 года и действует до 24.12. 2021г..

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

Принято общим собранием работников
МБОУ Воскресенской СОШ

протокол №1 от 25.01.2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ Воскресенской СОШ

 Т.И. Панчева

Приказ №26 от 25.01.2023г

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования
Дубенский район**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила утверждены на общем собрании работников МБОУ Воскресенской общеобразовательной школы по представлению администрации, определяют трудовой распорядок и устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников (ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Работники обязаны честно и добросовестно блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, повышать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение, определяют трудовой распорядок Школы (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.7. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в Школе на видном месте.

2. Основные права и обязанности руководителя образовательного учреждения.

2.1. Руководитель школы имеет право на:

- управление школой и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Школы;
- заключение и распоряжение трудового договора с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем (комитетом по образованию);
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель школы обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития школы и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего распорядка для работников школы после предварительных консультаций с комитетом по образованию;
- принимать меры по участию работников в управлении школой;
- выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

3. Основные права и обязанности работников образовательного учреждения.

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными Федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным Федеральными Государственными образовательными стандартами, безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым Положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них, защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении школы, в предусмотренном Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещёнными законом свободами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными законами;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- возмещение вреда, причиненного работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке,
- установленном Трудовым кодексом, иными Федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренными Федеральными законами;

- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности в установленном порядке;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;'
- дополнительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, включённых в перечень учебных изданий для общего среднего образования.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приёме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности» ;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

Содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование;
- экономно расходовать сырьё, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

4. Порядок приёма, перевода и увольнения работников школы.

4.1. Порядок приёма на работу:

4.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе (ст. 63 ТК РФ).

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.3. При приёме на работу работник обязан предъявить руководителю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

4.1.4. Приём на работу в Школу без предъявления перечисленных в ст. 65 ТК РФ документов не допускается. Вместе с тем руководитель не вправе требовать предъявление документов, помимо предусмотренных законодательством.

4.1.5. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора, приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора, по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в школе Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, обусловленными коллективным договором.

4.1.6. В соответствии с приказом о приёме на работу администрация школы обязана вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4.1.7. Трудовые книжки хранятся в школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчётности.

Трудовая книжка директора школы хранится в комитете по образованию.

4.1.8. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить её владельца под расписку в личной карточке.

4.1.9. На каждого работника школы ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приёме на работу, документов, предъявляемых при приёме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного договора.

4.1.10. Личное дело работника храниться в школе, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.11. О приёме работника в школу делается запись в книге личного состава.

4.2. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации школы, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных ст. 64 ТК РФ.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении договора может быть обжалован в судебном порядке.

4.3. Перевод на другую работу.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на безусловную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе. Но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника, при этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации (ст. 74 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходе на выборную работу;
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 10) нарушение установленных Трудовым кодексом или иными Федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными Федеральными законами. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

4.5. Расторжение досрочного трудового договора осуществляется согласно ст. 79, 80, 81 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании» п. 5 ст. 55).

В соответствии с функциональными обязанностями руководителей общеобразовательных учреждений (п. 61 раздела 6 «Взаимоотношения связи по должностям») установить следующий режим рабочего дня директору школы и его заместителям:

- время начала и окончания ежедневной работы с 7-30 до 16-12;
- обеденный перерыв с 13-00 до 14-00.

Директор школы должен предупреждать о нахождении вне территории школы секретаря школы, в случае отсутствия секретаря школы на рабочем месте секретаря ко-

митета по образованию. В случае болезни директор школы предупреждает КО об уходе на больничный лист и времени выхода на работу.

Учителя в случае болезни предупреждают директора школы об уходе на больничный лист и времени выхода на работу.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учётом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника Школы оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении соответствующего типа и вида, на которые распространяются примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Школе и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2 Первоначально оговоренный в трудовом договоре объём учебной нагрузки может быть изменён сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4.3. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключён в условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работниками администрацией Школы;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана установить им неполный рабочий день или неполную неделю.

5.4.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае количества уменьшаемых часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускаются изменения существующих условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в установленном порядке.

5.4.5. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации

согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его увеличенной учебной нагрузки, в таком случае не может превышать более месяца в течение календарного года);

б) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

5.4.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупреждён о возможном изменении объёма учебной нагрузки.

5.4.7. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объём учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании составлением соответствующего протокола.

5.4.8. При составлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов и объём учебной нагрузки;

б) объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.4.4.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Продолжительность урока установлена только для обучающихся, поэтому расчёт рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала, рабочих определяется графиком сменности, оставленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.7.1. В графе указываются часы работы и перерывы для отдыха и приёма пищи, порядок и место отдыха, место приёма пищи устанавливаются директором школы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.7.2. Для некоторых категорий работников (например, для помощников воспитателей, младших воспитателей, операторов котельных, машинистов (кочегаров) котельных, где система требует круглосуточное дежурство) по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть установлен суммированный учёт рабочего времени, а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.7.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение отдельных работников школы к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) директора. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать в выходные дни и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.7.4. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на год и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом, и вывешивается на видное место. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после их окончания.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника, в связи с этим, к работникам применяются условия оплаты труда, предусмотренные (ст. 157 ТК РФ).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работником из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.9 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его первоначальной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

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

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 присоединения к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный или за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника

неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник имеет право отозвать своё заявление до начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении школы.

5.11. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации школы;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятий), таким правом в исключительных случаях пользуется только директор школы и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;

- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом Школы.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по школе и доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почётными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почётных званий.

7. Трудовая дисциплина.

7.1. Работники школы обязаны подчиняться администрации выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3 За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников школы, перечислены выше), администрация вправе принять следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Так Законом РФ «Об образовании» (п. 3 ст. 56) помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника школы по инициативе администрации школы до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение учебного года грубое нарушение Устава школы;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника);

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных Федеральными законами, Уставами, Положениями о дисциплине, не допускаются (ст. 192 ТК РФ).

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

7.7. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8 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 учёт мнения представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.10.1. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

7.10.2. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

7.11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять Указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудоинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, установленные для определённых видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране и здоровья детей, действующие в данной школе, их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

8.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.5. Руководители обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчинёнными лицами, и контролировать реализацию предписаний.

8.6. Руководители школы, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обстоятельств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или иных органов общественного контроля, привлекаются к административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и её субъектов.

8.7. Руководители школы при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ).

ПРИНЯТО
решением общего собрания
работников МБОУ
Воскресенской СОШ
протокол № 4 от 17.10.2024г.

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзного
комитета

И.А. Шарикова

И.А. Шарикова



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

Т.И. Пачева

Т.И. Пачева

приказ № 423 от 28.10.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Воскресенской средней
общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенской средней общеобразовательной школы муниципального образования Дубенский район (далее - Учреждение, работники), и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников Организации;

условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 N 598 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 N 598 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области" (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

другие вопросы оплаты труда.

2. Оплата труда работников в Учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренных по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в

чества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренных по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных образовательных учреждений МО Дубенский район.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Оплата труда работников 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

9. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Учеб-	10055,00

но-вспомогательный персонал первого уровня"	
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
1 квалификационный уровень	11735,00
2 квалификационный уровень	12323,00
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	
1 квалификационный уровень	18198,00
2 квалификационный уровень	19105,00
3 квалификационный уровень	19649,00
4 квалификационный уровень	20012,00
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений"	
1 квалификационный уровень	21109,00
2 квалификационный уровень	22164,00
3 квалификационный уровень	22799,00

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностные оклады, ставки работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличиваются на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Должности	Размер, рублей
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с	20012,00

детскими общественными объединениями	
--------------------------------------	--

Должностной оклад работников по должности советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	8387,00
2 квалификационный уровень	8779,00
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	11666,00
2 квалификационный уровень	11979,00
3 квалификационный уровень	12333,00
4 квалификационный уровень	13040,00
5 квалификационный уровень	14049,00
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	14598,00
2 квалификационный уровень	15252,00
3 квалификационный уровень	15970,00

4 квалификационный уровень	16686,00
5 квалификационный уровень	17455,00
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	18059,00
2 квалификационный уровень	19236,00
3 квалификационный уровень	20150,00

11. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	26177,00
Начальник отдела	17455,00
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	14598,00

12. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	7687,00
2 квалификационный уровень	7945,00
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	

1 квалификационный уровень	10594,00
2 квалификационный уровень	10697,00
3 квалификационный уровень	11624,00
4 квалификационный уровень	11767,00

4 квалификационный уровень устанавливается по решению руководителя Учреждения за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, привлекаемым к выполнению таких работ.

13. В Учреждении устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению);

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

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия(вступает в силу с 01.01.2025);

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

Размер выплат при применении повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам приведены в 14 - 19 настоящего Положения.

14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается конкретному работнику с учетом сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с коллективным договором локальным нормативным

актом Учреждения, согласованным с представительным органом работников Организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

Выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, созданной в Учреждении.

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается:

в размере 0,25 работникам, работающим в Учреждении (структурном подразделении), расположенной в сельской местности;

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно приложениям N 1 - 3 к настоящему Положению.

17. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам, указанным в 9 и 9.1 настоящего Положения, работникам учреждения (структурного подразделения), в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный знак "Отличник народного просвещения", нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) - в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения.

П.18. настоящего Положения вступает в силу с 01.01.2025г.

19. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается до получения квалификационной категории, но не более чем на 3 года, в размере 0,10.

20. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

21. Работникам Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

22. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются приложением N 4 к настоящему Положению.

3. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера

23. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Учреждения, и составляет до 5 раз-

меров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем, в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением N 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определен приложением N 7 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать восьмикратного размера.

24. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

25. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и, согласованным с Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения

26. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

27. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется Учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

28. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

29. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала 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.

30. 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).

31. 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.

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

33. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменения объемных показателей.

34. При создании новой 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

35. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера 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.

36. 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.

37. 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.

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

39. 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 Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

40. 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.

41. Повышенная плата 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.

42. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя:

в размере 2000 рублей - за классное руководство в классе, реализующем общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее 23 человек, классе, реализующем

общеобразовательные адаптированные программы, с наполняемостью не менее 9 человек, классе компенсирующего обучения с наполняемостью не менее 10 человек либо в классе с наполняемостью не менее 14 человек в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

За классное руководство в классах, наполняемость которых менее наполняемости, установленной абзацем 2 настоящего пункта, размер доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Порядок установления ежемесячной доплаты за выполнение функций классного руководителя установлен приложением N 9 к настоящему Положению.

43. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются 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

44. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя), размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда

и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Тульской области.

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 Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

45. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются 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.

46. 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.

47. 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

48. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с приложением N 8 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливается коллективным договором локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

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

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

49. Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, согласованным с представительным органом работников Учреждения.

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

50. 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 должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

01.01.2025 п. 50 будет изложен в новой редакции:

"50. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку в организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

Указанные доплаты производятся за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Руководителю Учреждения указанные доплаты устанавливаются учредителем.

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

Руководителю Учреждения указанные выплаты устанавливаются учредителем.

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

51. Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности.

с 01.01.2025 в абз. 1 п. 51 текст "в размере должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности" будет заменен текстом "в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности в соответствии с приложением N 10 к настоящему Положению".

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Организации устанавливается учредителем. (абз. 2 п. 51 утрачивает силу с 01.01.2025г.)

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения. (абз. 3 п. 51 утрачивает силу с 01.01.2025г.)

52. Работники Учреждения, занимающие 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 Учреждения, занимающим 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.

53. 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.

54. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению N 11 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением N 11 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 N 11 к настоящему Положению, включена плата 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.

55. Медицинским работникам Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников в размере:

5 процентов должностного оклада по истечении 1 года работы;

20 процентов должностного оклада по истечении 3 лет работы;

30 процентов должностного оклада по истечении 5 лет работы.

Порядок исчисления стажа для установления надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам Учреждения установлен приложением N 12 к настоящему Положению.

Порядок установления надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам Учреждения, установлен приложением N 13 к настоящему Положению."

П.55 вступает в силу с 01.01.2025г.

Приложение N 1
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

**Повышающий коэффициент
к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет
в муниципальном общеобразовательном учреждении Воскресенская средняя обще-
образовательная школа МО Дубенский район**

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в зависимости от стажа работы в следующих

размерах:

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

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (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 или сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, 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 должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном приложением N 2 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования, засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению N 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район.

Приложение N 2
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

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

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе";

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;

период приостановления действия трудового договора на период прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

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

г) работникам Учреждения 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 (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж пе-

дагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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 должностному окладу (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 Российской Федерации (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 Организации 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 в классах с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам.

5. 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.

6. Работникам Учреждения 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 Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

7. 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.

8. Работникам Учреждения 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.

9. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с настоящим Порядком об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет. 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 N 3
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей,

**время работы в которых засчитывается в стаж работников
муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя обще-
образовательная школа МО Дубенский район (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, организации, реализующие программы спортивной подготовки	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, тренеры, 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, учеб-

	но-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-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, инструктор-

	ский 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, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной 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

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 общеобразовательном учреждении МО Дубенский район, осуществляющем образовательную деятельность (далее - Учреждение), 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);

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.

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключе-

нием повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Учреждении(структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район 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.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Учреждения при тарификации плата 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 платы учителям за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, 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. Плата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник" Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деления полученного произведения на установленную норму часов в

неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы. При этом размер заработной платы не может быть ниже размера заработной платы, установленного при тарификации.

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

1.1.5. 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 платы 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, плата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО 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 Учреждения применяется при плате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося 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 плате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в Учреждении или другой Организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Учреждению (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО 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 пятидневной 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 Учреждения 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, созда-

ваемых органами исполнительной власти Тульской области и Организациями, 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 ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район .

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам), ставкам (повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию "педагог-наставник", "педагог-методист"), повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке по Организации (структурному подразделению), повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке молодым специалистам, надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении), установленной в соответствии с приложением N 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципального

бюджетного общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район.

Приложение N 6
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПОРЯДОК
отнесения Учреждения к группам
по оплате труда руководителей и объемные показатели
деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений МО Дубенский
район, осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район (далее - Учреждение), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год Учредителем, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, 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 Учреждения контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

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.

4. В случае , нахождения Учреждения на капитальном ремонте или при приостановке деятельности, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

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

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

Таблица N 1

п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	Количество обучающихся в Учреждении (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
	Количество работников в Учреждении	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
	Наличие статуса базового, ресурсного Учреждения, стажировочной площадки, пилотного Учреждения	За каждый вид	10
	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
	Наличие собственного оборудованного здравпункта, меди-	За каждый вид	15

	цинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
	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 средства
	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
0	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
1	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
2	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
3	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
4	Наличие групп дошкольного образования в Учреждении	За каждую группу	10
5	Наличие обучающихся в Учреждении (за исключением ор-	Количество обучающихся	0,5

	ганизаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)		
6	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данного Учреждения (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
7	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
8	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
9	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
0	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
1	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
2	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. 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.
	2	3	4	5	6
	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200
	Общеобразовательные организации с профильными классами	свыше 450	до 450	до 300	
	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения.	свыше 400	до 400	до 300	

Приложение N 7
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для определения размеров должностных окладов
руководителей Учреждения

логопед
мастер производственного обучения
методист
педагог дополнительного образования
педагог-организатор
педагог-психолог
психолог
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины
руководитель физического воспитания
социальный педагог
тьютор
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными
объединениями
воспитатель группы продленного дня

Приложение N 8
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в Учреждении
(структурном подразделении)**

п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Общеобразовательные организации			
.1	Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие	15
.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
.3	Общеобразовательные организации (классы, группы) с углубленным изучением отдельных предметов	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
	Индивидуальное обу-	Педагогические работ-	10

.4.	чение на дому; дистанционное обучение по основным и дополнительным общеобразовательным программам детей-инвалидов	ники	
.5	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
.6	Общеобразовательные организации, имеющие классы (группы), реализующие адаптированные образовательные программы	Руководитель Организации <1>, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
.7	Общеобразовательные организации, реализующие дополнительные общеразвивающие программы двух и более направленностей для детей дошкольного возраста	Руководитель Организации, заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
	Образовательные организации	Водитель автомобиля (автобуса), осуществляющий перевозку обучающихся (детей)	20

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

1. Размер надбавки за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятель-

ности Учреждения.

2. Надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение N 9
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПОРЯДОК
установления ежемесячной доплаты за выполнение
функций классного руководителя

1. Право на ежемесячную доплату за выполнение функций классного руководителя (далее - доплата) имеют педагогические работники, на которых возложены дополнительные обязанности по организации и координации воспитательной работы в конкретном классе (классе-комплекте). Функции классного руководителя утверждаются локальным нормативным актом муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район (далее - Учреждение).

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство, утверждается приказом руководителя Учреждения с указанием класса обучения (класса-комплекта).

2. Доплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся Учреждения, и не совпадающие с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками, а также в периоды отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения, доплата сохраняется при условии принятия руководителем Учреждения приказа о возложении на конкретного педагога функций классного руководителя с указанием класса (класса-комплекта) и периода, в течение которого должны исполняться указанные функции.

Доплата выплачивается одновременно с заработной платой.

ПОРЯДОКИ УСЛОВИЯ

осуществления единовременной выплаты

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Решения о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) работникам муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район (далее – Учреждение, единовременная выплата), принимаются руководителем Учреждения не позднее 7 календарных дней со дня подачи работником заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

2. Решения о единовременной выплате руководителям Учреждения, Учредителем, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления о выплате единовременной выплаты. Заявление о выплате единовременной выплаты подается одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска).

3. Единовременная выплата работникам производится в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности один раз в календарном году.

4. Единовременная выплата не производится работникам, работающим по совместительству, при условии получении указанной выплаты по основному месту работы.

5. Единовременная выплата не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в соответствующую организацию в том же календарном году.

6. Единовременная выплата не учитывается в составе заработной платы при установлении оплаты труда в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области."

7. Настоящее приложение вступает в силу с 01.01.2025 года

Приложение N 11
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в муниципальном бюджетном обще-
образовательном учреждении Воскресенская средняя общеобразовательная школа
МО Дубенский район

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	про- фессор или доктор наук	до- цент или кандидат наук	ли- ца, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образова- тельных организациях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,044	0,035	0,03

Приложение N 12
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления надбавки к должностному
окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях
медицинских и фармацевтических работников медицинским
работникам муниципального общеобразовательного учреждения Воскресен-
ская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район

1. Медицинским работникам муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район (далее - Учреждение) в стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников (далее - надбавка), засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в следующих должностях:

старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;

врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи;

врачи-консультанты (врачи-специалисты), привлекаемые отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) на условиях часовой оплаты труда для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в том числе по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

врачи выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности главного врача станции скорой медицинской помощи или его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работники из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшие на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи;

врачи, средний и младший медицинский персонал хосписов и постоянно действующих передвижных медицинских отрядов в районах Крайнего Севера и прирав-

ненных к ним местностях;

врачи, средний и младший медицинский персонал противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений);

врачи, средний и младший медицинский персонал противочумных учреждений (подразделений);

врачи и средний медицинский персонал расположенных в сельской местности: участковых больниц и амбулаторий, в том числе линейных; больниц, входящих в состав окружных медицинских центров; домов-интернатов всех типов;

заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;

средний медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов;

фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

врачи, в том числе председатели и главные эксперты, врачебно-трудовых экспертных комиссий;

врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

врачи, средний и младший медицинский персонал учреждений по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений);

врачи, средний и младший медицинский персонал, в том числе врачи и провизоры - интерны, врачи и провизоры - стажеры, в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора, независимо от ведомственной принадлежности;

врачи, средний и младший медицинский персонал на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций), независимо от форм собственности.

2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки, также засчитывается:

время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

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 не превысил 1 года, а также ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного поло-

жения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 года N 5-ФЗ "О ветеранах" составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

период приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра";

при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы:

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

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или незаконном переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время работы на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения стран Содружества Независимых Государств (далее - СНГ), а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных организаций;

время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских организациях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных организаций, в том числе организаций дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также на медицинских (фармацевтических) должностях в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внут-

ренных дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной налоговой службы Российской Федерации (ФНС России), Федеральной таможенной службы (ФТС России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);

время работы в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

3. Стаж непрерывной работы сохраняется:

при поступлении на работу на должности медицинского и фармацевтического персонала в учреждения здравоохранения, образования и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

не позднее одного месяца:

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей научных или педагогических работников, которые непосредственно следовали за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования, социальной защиты населения;

со дня истечения срока установления инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) с должностей медицинского и фармацевтического персонала, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, а также в случае увольнения с должности, на которую работник был переведен на основании установления инвалидности или по болезни;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Социального фонда России и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

со дня увольнения с должностей медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

со дня увольнения с должностей медицинского персонала из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России) для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

не позднее двух месяцев:

со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала из учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после завершения работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается;

не позднее трех месяцев:

со дня окончания медицинских высших или средних профессиональных образовательных организаций, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

со дня увольнения с работы с должностей медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты населения (подразделения), сокращением штатов;

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также с медицинских (фармацевтических) должностей в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности (КГБ), Федеральной службы безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Министерства внутренних дел Российской Федерации (МВД России), Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России), Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации (ФАПСИ), Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации (ФСЖВ России), Службы внешней разведки Российской Федерации (СВР России), Федеральной пограничной службы Российской Федерации (ФПС России), Федеральной службы налоговой полиции Российской Федерации (ФСНП России), Государственного таможенного комитета (ГТК России), Министерства юстиции Российской Федерации (Минюст России);

не позднее шести месяцев со дня увольнения с должностей медицинского и фармацевтического персонала в связи с ликвидацией, сокращением штатов учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка;

стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в пункте 1 настоящего Порядка:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на страховую пенсию по старости с работы на должностях медицинского и фармацевтического персонала из учреждения здравоохранения, образования или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (подразделений) здравоохранения, образования или социальной защиты населения, должностей, указанных в пункте 1 настоящего Порядка, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах на должностях медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования и социальной защиты населения;

стаж непрерывной работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных организациях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных организациях;

приостановления действия трудового договора на время прохождения работником военной службы по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы на должностях

медицинского и фармацевтического персонала в учреждениях здравоохранения, образования или социальной защиты населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются.

4. Периоды, засчитываемые в стаж работы медицинских работников Организаций для установления надбавки, устанавливаются в календарном исчислении и суммируются.

Документами для определения указанного стажа являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса, военный билет, а также иные документы, подтверждающие периоды работы (службы).

5. Приложение № 12 вступает в силу с 01.01.2025г.

Приложение N 13
к Положению об условиях оплаты труда
работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Воскресенская средняя общеобразовательная
школа МО Дубенский район

ПОРЯДОК
установления надбавки к должностному окладу
за продолжительность непрерывной работы на должностях
медицинских и фармацевтических работников медицинским
работникам муниципального общеобразовательного учреждения Воскресен-
ская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район

1. Надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников (далее - надбавка) устанавливается медицинским работникам муниципального общеобразовательного учреждения Воскресенская средняя общеобразовательная школа МО Дубенский район (далее - Учреждение), по основной занимаемой должности в процентах к должностному окладу и выплачивается одновременно с заработной платой.

2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

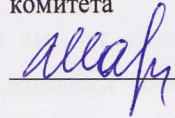
3. Право на назначение или изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы.

4. Размер надбавки устанавливается приказом руководителя Учреждения в течение пяти рабочих дней со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы.

5. При наступлении у работника права на назначение или изменение

ПРИНЯТО
Решением общего собрания
работников МБОУ Воскресенской
СОШ
Протокол № 3 от 28.08.2024

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзного
комитета



И.А. Шарикова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
Т.И. Панчева
Приказ № 302 от 02.09.2024



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);

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)- 20%;

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы- 20%

-своевременность и полноту подготовки отчетности - 20%.

2.2. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам Учреждения за

-соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями- 5,3%;

-соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг-6,23%;

-отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг- 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)- 100%;

- поварам за увеличение объема работы, за качество приготовляемой пищи – 29 %

- повару (выполняющему обязанности заведующего производством, шеф-повара) за увеличение объема работы – 18%

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мониторинговых исследований, мероприятий и пр.) – 5%;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения- 12,6 %;

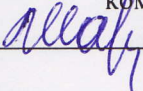
организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения (подготовку и проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.) - 26,8%

непосредственное участие в реализации национальных проектов (организация деятельности учреждения в статусе региональной стажировочной площадки, пилотной площадки, базовой площадки)- 15,3%.

за организацию профориентационной работы с обучающимися – 7%.

за высокие результаты при сдаче ЕГЭ, за призовые места учителей и учащихся в региональных, всероссийских, межрегиональных конкурсах и олимпиадах – 12,6%.

ПРИНЯТО
решение общего собрания
работников МБОУ
Воскресенской СОШ
протокол №4 от 17.10.2024

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзного
комитета
 И.А. Шарикова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
 Т.И. Панчева
приказ № 391 от 17.10.2024



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 3 от 28.08.2024, утвержденного приказом директора школы № 302 от 02.09.2024г).
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),

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 среднеемесячное 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:

Учителю химии в 8-9 классах- 10%, в 10-11 классах- 5%

Лаборанту за работу, связанную с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой, разливом, погрузочно-разгрузочными операциями и другими с применением вредных химических веществ 2-4 класса опасности- 12%

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

Учителю информатики за работу с дисплеями - 12%

Дворнику доплата за неблагоприятные условия труда , установленные по итогам аттестации рабочих мест-8%

Поварам за неблагоприятное воздействие теплового излучения – 4%.

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

3.3. Работа в ночное время: сторожа -50%

За работу в выходные и праздничные дни: сторожа – 30%

3.4. Увеличение объема выполняемых работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором- 100%

Бухгалтеру за работу с внебюджетными средствами учитывая оклад работников – 47%, 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 - 20%

Учителям начальных классов- 15%

Учителям математики- 15%

Учителям химии, биологии ,географии, физики - 10%

Учителям истории и обществознания – 5%

Учителям иностранного языка- 6%

3.6.2. - заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими:

Кабинетом физики – 16%

Кабинетом информатики – 15%

Кабинетом иностранного языка – 3%

Кабинетом ОБЗР – 2%

Кабинетом музыки, математики – 4%

Кабинетом начальных классов, русского языка и литературы, химии, истории, ИЗО – 5%

Кабинетом с интерактивным оборудованием – 6%

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

3.6.4. -руководство школьным методическим объединением, творческими группами- 2%

3.6.5. -руководство районным методическим объединением- 15%

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

- ведение персонифицированного учета- 33%

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

3.6.7. -сопровождение учащихся при подвозе учитывая оклад работника- 11%, 11,8%, 20%, 310%

3.6.8. -организацию работы в школьном музее -8%

3.6.9. преподавателю-организатору ОБЗР за работу по пропаганде здорового образа жизни- 7%

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

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

3.6.12 бухгалтерам за выполнение работ контра диспетчера- 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 - 5 %, 10%.

3.6.15. за совмещение профессий:

за совмещение 1ст кладовщика – 75,4% от должностного оклада;

за совмещение 0,25 ст лаборанта – 16,6% от должностного оклада;

за совмещение 0,25 ст рабочего по обслуживанию зданий и сооружений – 38% от должностного оклада.

3.6.16. – за организацию и руководство волонтерским движением 15%

3.6.17 за работу с детьми, обучающимися по 7-8 виду программ 12%

3.6.18 Заведующей библиотекой

- за работу с библиотечным фондом школьных учебников – 10%

3.6.19 за заведование мастерскими – 10%

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

3.6.21. за выполнение обязанностей по охране труда и соблюдение правил техники безопасности – 25%.

3.6.22. Преподавателю организатору ОБЖ за работу по противодействию терроризму – 20%.

3.6.23. Педагогам за работу с обучающимися с ОВЗ 5%

3.6.24. За организацию подвоза обучающихся на школьном автобусе 14%.

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 – 14%.

3.6.26. Классным руководителям в соответствии с постановлением №448 (государственная программа «Развитие образования») выплачивать денежное вознаграждение

граждение 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.

3.6.27. За выполнение обязанностей наставника при реализации региональной модели наставничества. Заместителю директора по УВР, исполняющему обязанности ведущего наставника – 5,5 %. Педагогам, исполняющим обязанности старшего наставника - 5%. Педагогам, исполняющим обязанности наставников-специалистов – 7%.

3.6.28. Советнику директора по воспитанию – организацию и осуществление выездов обучающихся за пределы школы – 52,73%.

3.6.29. За осуществление оперативной связи ГЛОНАС и РНИС – 20%.

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.

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 Шариковой Ирины Алексеевны и ответственного за охрану труда Филиной Светланы Викторовны 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:
Председатель профсоюзного комитета школы:

Т.И. Панчева
И.А.Шарикова

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:

Председатель профсоюзного комитета школы:

Ответственный за охрану труда:



Т.И. Панчева
И.А. Шарикова
С.В. Филина