



Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»
Е.Н. Короткова
«13» января 2025 г.



Директор МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»
Ф. Виноградова
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»

Оршанского муниципального района Республики Марий Эл

на 2025 – 2028 гг.

Принят на общем собрании трудового коллектива МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» (Протокол № 1 от 13.01.2025 г.)

Проведена уведомительная регистрация в государственном казенном учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения Оршанского района»

Регистрационный номер 4
от «13» 01 2025 г.

Директор: Виноградова Ф.
(подпись) Бариева Н.Р.
(Ф.И.О.)

д. Старое Крещено, 2025

Содержание

№ раздела	Наименование документа	Страница
1.	Общие положения	2
2.	Трудовой договор	4
3.	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации	7
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
5.	Рабочее время и время отдыха	9
6.	Оплата и нормирование труда	12
7.	Гарантии и компенсации	17
8.	Охрана труда и здоровья	18
9.	Гарантии профсоюзной организации	21
10.	Обязательства профсоюзного комитета	23
11.	Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора	24
	Перечень приложений	26
	Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	27
	Приложение №2 «Положение о НСОТ работников муниципального общеобразовательного учреждения МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	41
	Приложение №3 «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	65
	Приложение №4 «Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	76
	Приложение №5 «Соглашение по охране труда»	81
	Приложение №6 «Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение смывающих обезвреживающих средств, и инвентаря в МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	84
	Приложение №7 «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)	88

	опасными условиями труда, на которые установлены доплаты в МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	
	Приложение №8 «Перечень профессий дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	89
	Приложение №9 «Положение о комиссии по трудовым спорам МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»	90
	Приложение №10 «Расчетный листок на период с 2025 по 2028 год	92

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» (далее - образовательная организация)
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иным законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических 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, территориальным отраслевым соглашением между отделом образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл и Оршанской районной организацией профессионального союза работников образования и науки»
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Старокрещенская основная общеобразовательная школа», являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
 - работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
 - работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Виноградовой Татьяны Феликсовны. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 20 февраля 2025 года по 20 февраля 2028 года.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).
- 1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение)

образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

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

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 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 образовательной организации.

1.14. Все споры, вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ч. III ст. 40 ТК РФ)

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Положение о премировании работников;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 7) Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 8) Другие нормативные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально - экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. При осуществлении сторонами контроля над выполнением коллективного договора они

представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

- 1.18. Ежегодно в августе стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.
- 1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
- 1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:
 - урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
 - заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
 - отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
 - если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного спора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Работодатель обязуется:

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

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника в целях, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия ее выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2.ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в учебно- воспитательном процессе, структурная реорганизация образовательной организации и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, может в порядке, предусмотренном законодательством и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.12. 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 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, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей 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 настоящей статьи, 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 в соответствии с настоящей статьей 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 настоящего Кодекса.

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 N 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 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ РАБОТНИКОВ, ПО НАПРАВЛЕНИЮ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации (в разрезе специальностей по годам).

3.3.2. Сохранять право на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя. (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающими работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации, обучения вторым профессиям, направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором.

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

3.3.6. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. 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 массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по образовательной организации о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление, в случае массового высвобождения работников, должно содержать ее социально - экономические обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов;

4.5. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года).

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. Работникам, высвобождаемым из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: сохранение очереди на получение жилья в образовательной организации, возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами: культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.8. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации

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

Женщинам, работающим в сельской местности, в соответствии со ст.263.1 ТК РФ положением 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, постановление Правительство РФ № 191 от 3.04.2003 г.) Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливаются с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

5.7. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать, кроме учреждений дополнительного образования.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного соглашения работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и в рабочие дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.10. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации (ст. 371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

5.11. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.12. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. 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.

5.15. Накануне выходных дней продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

5.16. Для работников образовательной организации предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам согласно штатного расписания предоставлять выходные – при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня (суббота и воскресенье).

5.17. Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Работникам предоставляется право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 3 дня;
- неосвобожденному представительству первичной профсоюзной организации 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня.

5.18.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом образовательной организации (ч.5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ, приказ Минобрнауки от 31 мая 2016 г. № 644).

5.18.3. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующими категориями работающих:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащим, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работникам инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- и в других случаях.

5.18.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется соглашением между работником и работодателем.

5.19. Гарантии при направлении в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждениях Оршанского муниципального района, реализующих программы дошкольного и общего образования» (Приложение № 2).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, по квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательной организации производится по квалификационным уровням.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца и 9 число последующего месяца.

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

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 10).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Место и сроки выплаты заработной платы в не денежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ с изменениями с 03.10.2016 г.).

6.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ)

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с Новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2) и включает в себя:

- тарифную ставку (оклад) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредным и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
- выплаты за классное руководство с учетом наполняемости класса в счет надтарифного фонда образовательной организации;
- денежное вознаграждение за классное руководство в классе (классах) включая класс - комплект, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные программы
- надбавка заработной платы (ученую степень);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами образовательной организации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного для работников бюджетных учреждений с 1 января 2025 года в размере 22 440 рублей.

Доплата до минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) устанавливается работнику, у которого заработная плата по основной должности, за счёт всех источников и по всем видам выплат, предусмотренных системой оплаты труда, в текущем месяце составляет менее МРОТ, установленной ФЗ РФ от 19.06.2000г. №82 –ФЗ «О минимальном размере труда».

6.8. Наполняемость классов является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) органа первичной профсоюзной организации.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

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

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

Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

-восстановление на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.12. Установление системы оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

6.13. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

-при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должного оклада) в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, предоставляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.15. Ответственность за современность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц (24 числа текущего месяца и 9 числа следующего месяца окончательный расчёт за месяц работы) независимо от числа рабочих дней в месяце;

-расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

-форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 10);

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

-оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.

6.16.3. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам) по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы до 50% от тарифной ставки (оклада) за счёт фонда заработной платы (ст.60.2 ТК РФ).

6.16.4. За работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. 6.16.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ).

6.16.6. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

6.16.7. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.16.8. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст.154 ТК РФ), но не ниже 35% часовой тарифной ставки.

6.16.9. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

-заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

6.16.10. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты:

-за работу, не входящие в круг обязанностей работника;

-премирование работников:

-выплачивать материальную помощь;

-устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 3) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте образовательной организации.

6.16.11. Работникам, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить выплаты компенсаций за неудобный режим работы в размере 30% тарифной ставки (в т.ч. по п. 5.5. Настоящего КД).

6.16.12. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли в Соглашение о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (пункт 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (п. 5.17 настоящего коллективного договора, ст. 166 – 119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и педагогические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.4. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (или его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ).

7.2.5. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного пособия в размере средней заработной платы следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данной образовательной организации;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией образовательной организации.

7.2.6. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

7.2.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

7.2.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.2.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.12. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста;

- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителя, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст.179 ТК РФ).

7.2.13. Производить выплату ежемесячно денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ним ранее установленные доплаты за счет средств учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

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

8.2. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

8.3. Разработать инструкции о действиях персонала по эвакуации людей при пожаре, а также проводить не реже 1 раза в квартал практические тренировки лиц, осуществляющих свою деятельность на объекте.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, по специальной программе обучение пожарно-техническому минимуму, утвержденной территориальными органами Главного управления МЧС России по Республике Марий Эл на начало учебного года.

8.5. Проводить обязательное обучение всех работников, обучающихся в образовательной организации мерам пожарной безопасности согласно требованиям статьи 25 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, по пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.7. Обеспечивать прохождение обучения руководителя образовательной организации и лиц, ответственных за пожарную безопасность, в объеме пожарно-технического минимума и соблюдение сроков проведения противопожарных инструктажей.

8.8. Обеспечивать в образовательной организации наличие исправных электрических фонарей из расчета 1 фонарь на 50 человек (учитываются учащиеся, педагогические работники, обслуживающий персонал образовательного учреждения).

8.9. Обеспечивать соблюдение проектных решений и требований нормативных документов по пожарной безопасности при эксплуатации эвакуационных путей и выходов (в том числе по освещенности, количеству, размерам и объемно-планировочным решениям эвакуационных путей и выходов, а также по наличию на путях эвакуации знаков пожарной безопасности).

8.10. Обеспечивать в образовательной организации необходимое количество первичных средств пожаротушения.

8.11. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, и не допускать их использования не по назначению.

8.12. Проводить своевременную очистку объектов от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев и сухой травы.

8.13. Обеспечивать в исправном содержании (в любое время года) дорог, проездов и подъездов к зданиям, сооружениям и строениям, открытым складам, наружным пожарным лестницам и пожарным гидрантам.

8.14. Содержать наружные пожарные лестницы и ограждения на крышах (покрытиях) зданий и сооружений в исправном состоянии. Организации не реже 1 раза в 5 лет проводить эксплуатационные испытания пожарных лестниц и ограждений на крышах с составлением соответствующего акта испытаний.

8.15. Выполнять в образовательной организации требования, предусмотренных статьями 12 и 19 Федерального закона от 23 февраля 2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

8.16. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6 и Приложение 8).

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

8.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора

и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (с. 220 ТК РФ).

8.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230).

8.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

8.22. Обеспечить соблюдение за работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.23. Совместно с профкомом обеспечить в образовательной организации создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц

– «День охраны труда».

8.24. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.25. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда оперативно принимать меры к их устранению.

8.26. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.27. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.28. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листиков, лечение и отдых.

8.29. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

8.30. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.31. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления или своих полномочий.

8.32. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.8. настоящего коллективного договора.

8.33. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за опасные и вредные условия труда.

8.34. Организовывать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ:

- информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;
- включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;
- включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;
- недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

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

9.7. За работу в интересах коллектива во внеурочное время за счет внебюджетных средств образовательной организации производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10 % (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.11. Членов профкома включать в состав Советов и комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионную комиссию и другие.

9.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- система оплаты и стимулирования труда (Приложение №2) (ст.129, 144, 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 193 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательной организации при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательной организации.

9.16. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий и охраны труда. В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29,30 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 средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть уполномоченным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных соглашений, предусмотренных законодательством РФ, участия урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 389, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором), создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательном порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательной организации для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательной организации. Для организации совместных действий по обеспечению охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избрать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.10. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, специальную оценку условий труда, охране труда и других.

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

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.14. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплатке и стартовых взносах работников в пенсионные органы.

10.15. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в образовательной организации законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

-своевременной выплатой заработной платы, пособий социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

-соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

-правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

-выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;

-соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации;

-своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.17.Заслушивать сообщения руководителя образовательной организации о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам образовательной организации. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

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

10.19.Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.20.Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.21.Добивать от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.22.Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.23.Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.24.Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.Стороны договорились:

11.1.Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

11.2.Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3.Разъяснить условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

11.4.Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5.Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охранетруда лицом, ранее подвергнувшимся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП). 11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, ч. 2 п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения
2. Положение о новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения.
3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.
4. Положение о порядке установления надбавок и доплат работникам образовательного учреждения.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств, и инвентаря.
7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые установлены доплаты.
8. Перечень профессий дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
10. Форма расчетного листка.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ

Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____ Н.Н. Короткова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____ Т.Ф. Виноградова
Приказ №24 от 08.06.2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального общеобразовательного учреждения
«Старокрещенская основная общеобразовательная школа»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом школы. Регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приёма и увольнения работников школы, основные права и обязанности работников школы, права и обязанности работодателя (в лице директора школы), режим работы и время отдыха, применяемые к работникам школы меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют своей целью обеспечить рациональное использование каждым работником школы рабочего времени, формирование сознательного отношения к труду, укрепление трудовой дисциплины и повышение производительности труда работников школы. К нарушителям трудовой дисциплины в школе применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.3. Вопросы, с применением настоящих Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему полномочий, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, Уставом школы, коллективным договором и настоящими Правилами. Данные вопросы решаются также трудовым коллективом школы в соответствии с его полномочиями и полномочиями образуемых им органов.

1.4. Настоящие Правила содержат следующие разделы:

- Общие положения
- Порядок приема, перевода и увольнения работников школы
- Основные права и обязанности работников школы
- Основные права и обязанности работодателя (директора)
- Рабочее время (режим работы) и его использование в школе
- Время отдыха в школе
- Поощрения за успехи в труде работников школы
- Ответственность работников школы за нарушения трудовой дисциплины
- Порядок принятия и внесения изменений в настоящие Правила
- Порядок учёта мнения полномочного представителя трудового коллектива, представляющего интересы работников при принятии настоящих Правил.

1.5. Правила распространяются на всех работников школы.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения утверждаются директором школы с учётом мнения полномочного представителя работников образовательного учреждения (ст.190 ТК).

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в школе в письменном виде. Срок действия трудового договора определяется работником и директором школы при его заключении и может быть заключен на неопределенный срок; на определенный срок не более 5 лет. Директор школы (лицо, его замещающее) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации имеет право устанавливать испытательный срок при приеме на работу (ст. 58 п.2 ТК).

- На педагогическую работу в школу принимаются лица, имеющие образовательный ценз, необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении).

- К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ.

- Перечень соответствующих медицинских противопоказаний устанавливается Правительством РФ.

- Лицо, лишенное решением суда права работать в общеобразовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в школу в течение этого срока.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у директора школы.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору школы (ст. 65 ТК):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, согласно Федеральному закону Российской Федерации от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» в статью 65 Трудового кодекса, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе персонального учёта;
- Документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Медицинское заключение о допуске к работе в образовательном учреждении по состоянию здоровья;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в

соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.4. При заключении трудового договора представить трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.5. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч.1 ст. 68 ТК).

2.6. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор школы обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.7. При приеме на работу директор школы обязан ознакомить работника:

–С действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и функциональными обязанностями работника, Уставом школы под роспись.

–С иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.8. На каждого работника, проработавшего в образовательном учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа в данном образовательном учреждении является для работника основной (ст.66 ТК), а также директор, согласно Федеральному закону №439-ФЗ статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах фондов пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.9. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.10. Директор обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у директора), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном директором, по адресу электронной почты директора:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.11. Трудовая книжка директора школы хранится в Отделе образования администрации Оршанского муниципального района, трудовые книжки остальных работников школы хранятся как бланки строгой отчетности в школе.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, материалов по результатам аттестации, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнении. Личное дело хранится в школе.

2.13. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника по производственной

необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т.ч. с частичным.

2.14. В связи с изменениями условий организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и др.) допускается изменение существенных условий труда работника при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий и других существенных условий труда.

2.15. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.16. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то директор школы обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ (ст. 73 ТК).

2.17. Увольнение на основании сокращения численности или штата работников школы, либо на основании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.18. Общими основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК):

- соглашение сторон (ст. 78 ТК);
 - истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - расторжение договора по инициативе работника (ст.80 ТК);
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК) ст.77 п.6 ТК РФ;
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК);
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3,4 ст. 73 ТК);
 - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК);
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК);
 - нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84ТК)
 - трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.
- 2.19. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК):
- 1) ликвидации образовательного учреждения;
 - 2) сокращения численности или штата работников школы;

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя; неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

14) Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации и со ссылкой на соответствующую статью, пункт данного Кодекса или иного федерального закона.

15) В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

3.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ, а также дополнительные гарантии, предусмотренные коллективным договором;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– профессиональную подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными Федеральными законами;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении школой в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и коллективным договором;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений с работодателем через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

–обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
–на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
–на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся;

3.2. Работники школы имеют право совмещать работу по профессии и должности согласно перечню профессий и должностей работников учреждений системы образования РФ, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Конкретные размеры определяются трудовым договором.

3.3. Работники школы обязаны:

1) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы;
2) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, уставом школы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями работников учреждения;

3) соблюдать трудовую дисциплину и трудовой распорядок дня в школе. Своевременно приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Все категории педагогических работников должны иметь соответствующую плановую документацию: перспективно-тематическое планирование, планы воспитательной работы, кружков, факультативов, секций. Воздерживаться от действий, влияющих на качественное выполнение трудовых обязанностей другими работниками;

4) выполнять установленные нормы труда, стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, соблюдать исполнительскую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, изданные в пределах ее компетенции, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные действующим законодательством, а также соответствующими правилами и инструкциями, работать в должной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

6) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;

7) содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправленном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

8) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

9) беречь имущество школы, экономно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу;

10) незамедлительно сообщать директору школы, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;

11) вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;

12) проходить согласно положению об аттестации педагогических кадров, аттестацию;

13) знать и учитывать в своей деятельности индивидуальные, психологические особенности учащихся;

14) выполнять за дополнительную плату в соответствии с заключенным трудовым договором в дополнение к основной учебной, воспитательной работе в школе:

- классное руководство;
- заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытным участком;
- руководство методическим объединением;

- руководство или работа в творческой группе;
- другие учебно-воспитательные функции.

3.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей в учебное время, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся работники школы должны немедленно сообщить администрации школы и в медицинское учреждение.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязан:

- 1) организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск нагрузку на следующий учебный год;
- 2) обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- 3) обеспечить проведение спец. оценки условий труда в соответствии с законодательством о спец. оценки условий труда.
- 4) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- 5) осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- 6) своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 7) совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- 8) принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- 9) соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;
- 10) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
- 11) принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- 12) создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
- 13) организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;
- 14) своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно не позднее чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время;
- 15) обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы;
- 16) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

17) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками школы представителе трудового коллектива о выявленных нарушениях закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах вышеуказанным органам и представителям.

4.2. Работодатель имеет право:

6. составлять и утверждать по согласованию с Отделом образования администрации Оршанского муниципального района штатное расписание и структуру школы в пределах выделенных школе средств по фонду оплаты труда в рамках утвержденного бюджета Оршанского муниципального района;

7. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками школы в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

8. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

9. поощрять работников школы за добросовестный эффективный труд;

10. требовать от работников школы исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы;

11. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

12. принимать локальные нормативные акты школы;

13. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленном из расчета 36-часовой рабочей недели для женщин и 40-часовой рабочей недели для мужчин. 5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Продолжительность рабочего времени в пределах рабочей недели определяется каждому педагогическому работнику с учетом его недельной нагрузки по учебному плану и должностными обязанностями.

5.3. Рабочий день педагогического работника (учителя, преподавателя, воспитателя) начинается за 15 минут до начала его занятий. Занятие начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. До начала занятия педагогический работник и обучающиеся после первого звонка должны находиться в учебном помещении.

5.4. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК)

Дежурства в нерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением дня отгула той же продолжительности, что и дежурство.

5.5. Расписание учебных занятий составляется работодателем, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических сотрудников.

5.6. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на четверть и утверждается директором школы.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – полутора часа, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.9. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

3.3.1. изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

3.3.2. отменять, удлинять и сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

5.10. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы, в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.11. Работодателю запрещается:

1) отвлекать учащихся во время учебного года на любые виды работ, не связанные с учебным процессом. Разрешается в виде исключения освобождать учащихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях;

2) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

3) созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания всякого рода по общественным делам.

5.12. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям кроме случаев возникновения экстремальных ситуаций.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА В ШКОЛЕ

6.1. Всем работникам при пятидневной рабочей неделе предоставляется два выходных дня (ст.111 ТК).

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК).

6.3. При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне нерабочих выходных дней сокращается на 1 час (ст. 95 ТК).

6.4. Не рабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1-5 января, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.5. В течение рабочего дня работникам школы должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания предоставляется согласно расписанию учебных занятий, как правило, в середине соответствующей учебной смены продолжительностью не менее одного учебного (академического) часа.

6.6. Педагогическим работникам, где это, возможно, предусматривается один свободный день для методической работы и повышения квалификации.

6.7. Часы, свободные от учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха его работников.

6.9. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее двух недель до начала календарного года.

6.10. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом руководителя МУ «Отдел образования и по делам молодежи» Оршанского муниципального района, другим работникам – приказом директора Учреждения.

6.11. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику школы по условиям коллективного договора.

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по отдельному соглашению между работником и работодателем.

6.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

–Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

–Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

–Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

–Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.14. Время предоставленных работникам школы отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК).

6.15. Педагогическим работникам школы предоставляются ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК).

6.16. Педагогические работники школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и (или) Уставом школы (ст. 335 ТК).

VII. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- Объявления благодарности;
- Выдача премии;
- Награждение почетной грамотой;
- Представление к почетному званию по профессии.

7.2. В школе могут быть предусмотрены и другие поощрения, которые определяются коллективным договором школы.

7.3. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с полномочным представителем трудового коллектива школы. Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива.

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.5. За особые трудовые заслуги на работников школы в органы государственной власти направляются соответствующие ходатайства для награждения их орденами, медалями, присвоения почетных званий РК и РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

7.6. По результатам аттестации работникам школы присваиваются категории в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК):

3. Замечание
4. Выговор
5. Увольнение по соответствующим основаниям

8.2. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основания прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
- Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия полномочного представителя трудового коллектива.

8.3. Работодатель может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. Дисциплинарные взыскания в отношении работников школы применяются работодателем.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ). Не

предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включаются время производства по уголовному делу.

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

8.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него письменной жалобе.

8.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание.

8.11. Работник школы имеет право обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или полномочного представителя трудового коллектива работников школы.

IX. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В НАСТОЯЩИЕ ПРАВИЛА

9.1. Правил внутреннего трудового распорядка школы утверждается приказом работодателя с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива работников Учреждения.

9.2. Изменения и дополнения в настоящие правила вносятся и утверждаются приказом работодателя с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива работников школы.

X. ПОРЯДОК УЧЕТА МНЕНИЯ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕГО ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИНЯТИИ НАСТОЯЩИХ ПРАВИЛ

10.1. Работодатель перед принятием решения об утверждении настоящих правил направляет проект решения и обоснование по нему полномочному представителю трудового коллектива, представляющего интересы всех или большинства работников.

10.2. Полномочный представитель трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

10.3. В случае, если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом настоящих правил, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с полномочным представителем трудового коллектива, в целях достижения взаимоприемлемого решения.

10.4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять настоящие Правила, которые могут быть обжалованы в государственную инспекцию труда по Республике Марий Эл или в суд, а полномочный представитель трудового коллектива работников школы имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.5. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) полномочного представителя трудового коллектива обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене настоящих правил, обязательное для исполнен.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская ООШ»
_____ /Н.Н. Короткова/
«___» _____ 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
приказом МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
№43 §1 от 05 сентября 2024 г.
Директор _____ /Т.Ф. Виноградова/

ПОЛОЖЕНИЕ

**о новой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Старокрещенская основная общеобразовательная школа», финансируемого из бюджета
муниципального образования «Оршанский муниципальный район»
(новая редакция)**

І. Общие положения

1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Старокрещенская основная общеобразовательная школа», реализующее программы дошкольного, начального общего и основного общего образования (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» (далее - учреждение) и находится в ведении муниципального учреждения «Отдел образования и по делам молодежи» администрации муниципального учреждения «Оршанский муниципальный район».

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

9. «Фонд оплаты труда в учреждениях формируется из размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности»

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок заработной платы, базовых окладов (базовых должностных окладов), указанных в пунктах 12 - 15 и 19 настоящего Положения, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад), указанные в пунктах 12 - 15 и 19 настоящего Положения, - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников и (или) определенных профессиональными стандартами, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, должностной оклад педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

12. Базовые ставки заработной платы (базовые должностные оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения за исключением базового должностного оклада педагогических работников учреждений, указанных в пункте 13 настоящего Положения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам

должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	Младший воспитатель	4643

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1	Музыкальный руководитель	9073
3	Воспитатель	10469
4	Старший воспитатель	10931
4	Учитель	10931
3	Педагог-психолог	10469

13. Базовый должностной оклад педагогических работников, осуществляющих трудовую функцию по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 г. № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания», устанавливается в размере 9 505 рублей.

14. К базовым ставкам заработной платы (базовым должностным окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

14.1. По должностям работников, указанных в подпункте 12.2 пункта 12 и пункте 13 настоящего Положения, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

14.1.1. наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

14.1.2. наличия квалификационной категории:

соответствие занимаемой должности - 1,0;

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

14.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

14.2.1. уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

15. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый должностной оклад, рублей
1 разряд	4399
2 разряд	4712
3 разряд	4867
4 разряд	5184

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый должностной оклад, рублей
5 разряд	5496
6 разряд	5810
7 разряд	6593

16. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

16.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1	Заведующий хозяйством	5967
2	Механик (контролер технического состояния автотранспортных средств)	6593

16.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1	Бухгалтер (контрактный управляющий)	6907

17. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 – 16 и 20 настоящего Положения:

17.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

17.2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

17.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных организациях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в медицинской организации, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2.

17.4. Учителям общеобразовательных организаций (классов, групп) с обучением на родном языке, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе на русском языке в 5 - 11 классах - 1,15;

учителям родного языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

17.5. За работу в общеобразовательных организациях, имеющих интернат, - 1,15.

17.6. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки, - 1,15.

18. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 17 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с

учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

19. Базовые должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд, устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», утвержденному приказом Министерства труда социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015г. №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», базовые должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в учреждении, - на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021г. №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»:

Должность	Базовый должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий	8163
Специалист по охране труда	6 907

Компенсационные выплаты

20. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

23. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

23.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

23.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

23.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в учреждениях, имеющих интернат, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом,

составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

23.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

23.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

23.6. Размеры доплат за осуществление неаудиторной деятельности определяются учреждением с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения;

23.7. Водителям автомобильного транспорта, занятым перевозкой детей, устанавливается доплата за обслуживание автомобильного транспорта в размере 7 000 рублей.

Доплата за обслуживание автомобильного транспорта выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

23.8. Выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими,

лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

24. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

26. Вознаграждение за классное руководство.

26.1 Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководства за счет средств федерального бюджета – 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

26.2 Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководства за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл – 2 500 рублей за класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

26.3 Федеральная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями в размере 5000 рублей.

Стимулирующие выплаты

26. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

выплата за классность;

премиальные выплаты по итогам работы.

27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

28. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

28.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

28.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

29. Надбавка за стаж работы устанавливается:

29.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

29.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, (должностного оклада) на трёхлетний период со дня устройства в учреждение.

29.3. Надбавки, указанные в подпунктах 28.2, 28.3 пункта 28 и подпункте 29.1 пункта 29, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

30. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения

представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

31. Водителям автомобильного транспорта устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

«водитель автомобиля 1 класса» - 25 процентов базового оклада;

«водитель автомобиля 2 класса» - 10 процентов базового оклада.

Водитель автомобиля 1 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Водитель автомобиля 2 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств «В», «С» и «Е» или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е».

Квалификационная категория "водитель автомобиля 1 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении.

Квалификационную категорию "водитель автомобиля 2 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

Выплата за классность производится ежемесячно пропорционально отработанному времени.»

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

32. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

33. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

34. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), в учреждении для заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным нормативным актом учреждения и предусматривается в трудовом договоре. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размер оплаты, а также иная его работа на условиях совмещения и совместительства осуществляются с согласия Отдела образования администрации Оршанского района Республики Марий Эл.

Для указанных в абзаце первом настоящего пункта категорий работников не

считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, указанные в постановлении Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

35. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

36. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

37. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов привлекаемых в учреждения исключительно для педагогической работы.

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

38. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения базовой ставки заработной платы (базового должностного оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

39. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в порядке и размерах, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором с учетом требований трудового кодекса Российской Федерации и настоящего Положения.

Руководителю учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся на основании приказа Отдела образования администрации Оршанского района Республики Марий Эл.

40. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
--------------------------------------	----------------------------------------------

I

до 3,0

II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

41. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

42. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Муниципальным учреждением «Отдел образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл».

43. Муниципальным учреждением «Отдел образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл» в пределах субсидий, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, выплачивает руководителю учреждения материальную помощь и единовременное денежное поощрение, устанавливает персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия.

Руководителю учреждения за счет субсидии, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности, выплачиваются премии по итогам работы учреждения и премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры материальной помощи, единовременных денежных поощрений, премиальных выплат, персональных надбавок к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия, а также основания и порядок их установления руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом «Муниципальным учреждением «Отдел образования и по делам молодежи» администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район»

43.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается Муниципальным учреждением «Отдел образования и по делам молодежи» администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район» в кратности:

- руководители – до 3;
- заместители руководителей – до 3;
- главные бухгалтеры – до 3.

VI. Другие вопросы оплаты труда

44. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Муниципальным учреждением «Отдел образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл».

45. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Муниципальным учреждением «Отдел образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл».

46. На основе настоящего Положения учреждения разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение 1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений муниципального
образования «Оршанский
муниципальный район»,
финансируемых из муниципального
бюджета Оршанского района»

Порядок
определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской

Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

4. 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:

4.1. 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 3.1. пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. 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, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР

и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

Приложение 2
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
муниципальных образовательных
учреждений муниципального
образования «Оршанский
муниципальный район»,
финансируемых из муниципального
бюджета Оршанского района»

Объемные показатели
деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к
группам по оплате труда руководителей

1. К объемным
2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
Общее образование			
1.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающегося	0,4
2.	Сетевые формы организации образовательных программ	за наличие	10
3.	Количество дошкольных групп в организации	за каждую группу	10
4.	Количество обучающихся, проживающих в интернате, находящемся на балансе Организации	за каждого обучающегося	0,2
5.	Обучение по индивидуальным учебным планам	за наличие	5
6.	Наличие групп продленного дня в организации	за наличие	10
7.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося	0,5
8.	Количество педагогических работников в организации	за каждого работника	1

		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,2
9.	Количество молодых педагогических работников со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого работника	0,5
10.	Наличие на балансе организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса и проживания обучающихся	за каждое здание	5
11.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра	за каждую единицу	3
12.	Наличие на балансе организации исправных автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин	за каждую единицу	3
13.	Наличие учебного хозяйства, подсобного хозяйства	за каждую единицу	5
14.	Наличие спортивной инфраструктуры (собственного спортивного зала, открытых плоскостных физкультурно – спортивных сооружений, бассейна)	за каждую единицу	5
15.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых организацией	за каждую единицу	10
16.	Наличие собственной столовой	за наличие	5
17.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за наличие	10
18.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных и (или) дополнительных общеобразовательных Программ	за наличие	5

19.	Наличие библиотеки с доступом к информационно – коммуникационной сети «Интернет»	за наличие	10
20.	Организация и проведение государственной итоговой аттестации, работы региональной точки ввода данных в федеральную информационную систему	за каждое направление	20
21.	Функционирование инновационных площадок	за каждую площадку	10
22.	Наличие договоров о целевом обучении, при заключении которых организация рассматривается в качестве места осуществления трудовой деятельности граждан в соответствии с полученной ими квалификацией	за каждый договор	10
23.	Наличие на базе организации объектов, созданных в рамках национального проекта «Образование» (детский технопарк «Кванториум», региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, центр образования естественно – научной и технологической направленностей «Точка роста», центр цифрового образования детей «IT-куб»), центров для одаренных детей	за каждое направление	10
24.	Количество практикантов студентов	за каждого студента	3

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская
основная общеобразовательная школа»
_____ Н.Н. Короткова
« ____ » _____ 2025 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____ Т.Ф. Виноградова
Приказ №8 от 07.02.2025 г.

**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работников общеобразовательного учреждения
МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» разработано в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения "Старокрещенская основная общеобразовательная школа", финансируемого из бюджета отдела образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа».

1.3. Система стимулирования труда работников МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» устанавливается:

- коллективным договором, соглашением, положением об оплате труда и локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа».

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы

1.4. Право на поощрительные выплаты и доплаты имеют все работники общеобразовательного учреждения, как основные, так и совместители.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации

деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

2.2.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

2.2.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника, организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает осуществление ежемесячного вознаграждения учителям за выполнение функции классного руководителя - до 1000 рублей пропорционально зависимости от наполняемости класса.

2.4. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

2.5. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

2.6. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются тарификационной комиссией и утверждаются приказом директора школы ежемесячно.

2.7. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников,

административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются настоящим Положением.

2.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогических работников школы

Направления деятельности	Критерии	Показатели	Баллы
1. Качество учебно-воспитательного процесса. Участие обучающихся.	<i>1.1. Достижение учащимися высоких показателей по сравнению с предыдущим периодом. Стабильность и рост качества обучения</i>		
		Рост	2
		Стабильность	1
		Понижение	0
	<i>1.2. Подготовка и участие обучающихся в предметных олимпиадах различного уровня</i>		
	- на уровне ОО	Участие (за каждый предмет)	1
	- муниципальный уровень	Участие	2
		Призер	6
		Победитель	10
	- республиканский уровень	Участие	5
		Призер	10
		Победитель	15
	- межрегиональный уровень	Участие	5
		Призер	10
		Победитель	15
	- российский уровень	Участие	10
		Призер	15
		Победитель	20
	<i>1.3. Подготовка и участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, выставках, фестивалях, научно-практических конференциях</i>		
	- на уровне ОО	Участие	1
		Призер	3
Победитель		5	
- муниципальный уровень	Участие	2	
	Призер	6	
	Победитель	10	
- республиканский уровень	Участие	5	
	Призер	10	
	Победитель	15	
	Участие	5	

	- межрегиональный уровень	Призер	10
		Победитель	15
	- российский уровень	Участие	10
		Призер	15
		Победитель	20
	1.4. Участие обучающихся во Всероссийских и международных интеллектуальных играх-конкурсах ("Русский медвежонок", "КИТ" и др.)		
	Классному руководителю за организацию обучающихся класса		1
	Учителю-предметнику за оформление сертификатов		2
	За призовое место в районе		2
	За победителя в районе		3
За призера и победителя в регионе		5	
Школьному организатору		2	
	1.5. Участие обучающихся во Всероссийских проверочных работах и комплексных работах		
	Учителю-предметнику за подготовку (за каждый класс)		5
	Эксперту за проверку (за каждый класс)		1
	Организатору за ведение базы данных		1
	1.6. Участие обучающихся в государственной итоговой аттестации		
	Учителю-предметнику за подготовку (в зависимости от результатов на каждого ученика)		1
Своевременное ведение базы данных РИС ГИА (за месяц)		3	
2.Профессиональная деятельность педагога	2.1.Участие в профессиональных конкурсах и конкурсах методических разработок		
	- на уровне ОО	Участие	1
		Призер	2
		Победитель	3
	- муниципальный уровень	Участие	6
		Призер	12
		Победитель	15
	- республиканский уровень	Участие	20
		Призер	30
		Победитель	40
	- межрегиональный уровень	Участие	20
		Призер	30
		Победитель	40
	- российский уровень	Участие	20
		Призер	30
Победитель		40	
2.2. Участие педагога в семинарах, педсоветах, конференциях, тестировании, методических объединениях по обобщению опыта работы и вопросам повышения качества образования			
Участие		1	

	- на уровне ОО	Выступление	2
		Открытое занятие	3
		Мастер-класс	4
	- муниципальный уровень	Участие	2
		Выступление	3
		Открытое занятие	5
		Мастер-класс	8
	- республиканский уровень	Участие	3
		Выступление	5
		Открытое занятие	10
		Мастер-класс	15
	- межрегиональный уровень	Участие	5
		Выступление	10
		Открытое занятие	15
		Мастер-класс	20
	- российский уровень	Участие	5
		Выступление	10
		Открытое занятие	15
		Мастер-класс	20
	2.3. Осуществление экспертной деятельности (работа в жюри конкурсов, предметных олимпиад, участие в экспертных группах)		
- на уровне ОО	Участие	1	
- муниципальный уровень	Участие	3	
- республиканский уровень	Участие	5	
2.4. Осуществление деятельности в качестве организаторов ППЭ, членов ГЭК, предметных комиссий, конфликтных комиссий			
- на уровне ОО	Участие	1	
- муниципальный уровень	Участие (за каждое участие)	2	
2.5. Участие в инновационной деятельности, разработка и реализация авторских программ, творческих и социальных проектов, направленных на развитие учреждения			
- на уровне ОО	Разработка и внедрение программ развития ОУ, проектов, направленных на повышение имиджа школы у родителей и общественности.	5	
- муниципальный уровень	Получение рецензии	5	
	Обобщение опыта	10	
2.6. Организация и проведение общешкольных мероприятий, способствующих сохранению здоровья и повышению учебной мотивации (в том числе предметных недель)			
На уровне ОО	За каждое мероприятие	2	
2.7. Наличие публикаций в научных, профессиональных изданиях и выступлений в СМИ			

	- муниципальный уровень	Публикация, выступление	3
	- республиканский уровень	Публикация, выступление	5
	- межрегиональный или российский уровень	Публикация, выступление	8
	2.8. Размещение информации об ОО в СМИ. Работа в интересах коллектива		10
	2.9. Организация летнего труда и отдыха детей		
		Начальник ДЛО	15
		Воспитатель ДЛО	10
	2.10. Участие педагогов на общешкольных родительских собраниях		3
3. Исполнительская дисциплина	3.1. Ведение документации (подготовка отчетов, заполнение журналов, личных дел, в том числе протоколов педсоветов и т.д.)		
		Ведется без замечаний	5
		Незначительные замечания	3
		Значительные замечания	0
	3.2 Привлечение к административной и дисциплинарной ответственности		
	Предупреждение	-2	
	Замечание	-5	
	Выговор	-10	
4. Сохранение здоровья	4.1. Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей	Образцовое соблюдение инструкций и отсутствие травматизма детей	5
		Наличие травматизма детей по вине работника	-10
	4.2. Ведение здорового образа жизни	Экскурсии и походы	3
		Участие педагога в различных спортивных мероприятиях	5
5. Позитивные результаты педагога	5.1. Стаж работы	до 10 лет	5
		от 11 до 20 лет	10
		от 20 лет и выше	15

3.2. Показатели качества и результативности деятельности педагогических и прочих работников дошкольной группы

Работники	Критерии	Индикатор	Балл
Воспитатели	Показатель посещаемости в группе	выше 80%	3
		выше 85%	4
		90%	5
	Показатель заболеваемости в группе	высокая	-1
	низкая	2	
	Своевременное и качественное ведение документации	документация с замечаниями	1
		документация без замечаний	2
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, проведение работы с родителями	урегулирование конфликта	1
		отсутствие конфликта	2
	Участие родителей в мероприятиях д/с	3	

	Оформление родительского уголка, Консультаций для родителей	не регулярно регулярно	-1 1
	Оказание дополнительных образовательных услуг по разным направлениям	услуги оказываются услуги не оказываются	2 0
	Участие в методических мероприятиях, проведение показательных занятий, посещение районных мероприятий: - муниципальный уровень	Участие: Выступление	1 3
	- республиканский уровень	Участие Выступление	2 5
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, выставках -муниципальный уровень	Участие 3 место-выступление 2 место 1 место	1 3 4 5
	-республиканский уровень	Участие 3 место-выступление 2 место 1 место	2 6 7 8
	Участие в конкурсах педагогического мастерства -муниципальный уровень	Участие (присутствие) 3 место 2 место 1 место	1 2 3 4
	Разработка и реализация творческих проектов, авторских программ -на уровне учреждения	Разработка программ, проектов, технологий, методик	5
	-муниципальный уровень	Участие в разработке программы развития дошкольного учреждения, проектов, направленных на повышение имиджа учреждения у родителей и общественности Получение рецензии	3 5
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно- образовательного процесса	не соблюдается соблюдается	-1 1
	Наполняемость в группе	Норма Сверх нормы	0 3
	Сложность и напряженность работы с детьми разновозрастной группы		3
	Предметно-пространственная среда в группе, на участке (оценивается по уровням: 0- отсутствие показателя, 1- низкий уровень, 2средний, 5 высокий уровень)	Эстетичность оформления Содержательность оформления Регулярность обновления	1 1 2
	Публикация в научных, профессиональных, СМИ	Районный Республиканский	1 2

		русский	3	
	Своевременное заполнение сайта детского сада	Своевременно несвоевременно	2 0	
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается Не соблюдается	1 -1	
	Стаж работы	до 10 лет от 11 до 20 лет от 20 лет и выше	5 10 15	
Музыкальный руководитель	Своевременное и качественное ведение документации	документация с замечаниями документация без замечаний	1 2	
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, проведение работы с родителями	урегулирование конфликта отсутствие конфликта Участие родителей в мероприятиях д/с	1 2 3	
	Участие в методических мероприятиях, проведение показательных занятий, посещение районных мероприятий: - муниципальный уровень	Участие: Выступление	1 3	
	- республиканский уровень	Участие Выступление	2 5	
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, выставках -муниципальный уровень	Участие 3 место-выступление 2 место 1 место	1 3 4 5	
	-республиканский уровень	Участие 3 место-выступление 2 место 1 место	2 6 7 8	
	Участие в конкурсах педагогического мастерства -муниципальный уровень	Участие (присутствие) 3 место 2 место 1 место	1 2 3 4	
	Предметно-развивающая среда в группе	не обновляется обновляется обновляется регулярно	-1 1 2	
		Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается Не соблюдается	1 -1
	Младший воспитатель	Проведение генеральных уборок	Редко Регулярно часто	0 1 2
Содержание помещений и территории образовательного учреждения в соответствии с требованиями Сан ПиН, качественная уборка помещений		Не выполняется Частично выполняется выполняется	-1 1 2	
помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, режимных моментов		Не принимает участие Иногда принимает участие Принимает активное участие	0 1 2	

	Помощь воспитателю по созданию предметно-пространственной среды в группе	Не принимает участие Иногда принимает участие Принимает активное участие	0 1 2
	Участие в общих мероприятиях в группе, учреждении	Не принимает участие Иногда принимает участие Принимает активное участие	0 1 2
	За участие в осуществлении воспитательных функций младшими воспитателями в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий	Не помогает Редко всегда	0 1 2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Замечания имеются Замечаний нет	-1 2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается Не соблюдается	1 -1
Повар	Проведение генеральных уборок	Редко Регулярно часто	0 1 2
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Замечания имеются Замечаний нет	-1 2
	Качественное приготовление блюд	Замечаний нет Замечания есть	3 -1
	Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	Не выполняется Частично выполняется выполняется	-1 1 2
	За переборку овощей и картофеля, за доставку овощей из хранилища		3
	За приготовление дополнительных блюд и выпечки		2
	Сохранность оборудования в столовой, соблюдение правил техники безопасности	Не выполняется Частично выполняется выполняется	-1 1 2
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается Не соблюдается	1 -1
Машинист по стирке белья и спецодежды	За ремонт белья	Выполняется Не выполняется	1 -1
	За дополнительный объем работы		2
	За помощь в изготовлении костюмов		1
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается Не соблюдается	1 -1

3.3. Показатели качества и результативности деятельности административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы

Работники	Критерии	Индикатор	Балл
Административно-хозяйственный и обслуживающий персонал	За своевременное материально-техническое снабжение учреждения, содержание в технической исправности оборудования и инвентаря.	Не выполняется	0
		Частично выполняется	1
		выполняется	2
	Своевременное и качественное ведение документации	документация с замечаниями	1
	документация без замечаний	2	
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Соблюдается	1	
Не соблюдается	0		
Содержание помещений и территории образовательного учреждения в соответствии с требованиями Сан ПиН, качественная уборка помещений	Не выполняется	0	
	Частично выполняется	1	
	выполняется	2	
За участие в работе по ремонту зданий, помещений, выполнение дополнительных функций, не входящих в круг основных обязанностей.	Не принимает участие	0	
	Иногда принимает участие	1	
	Принимает активное участие	2	

4. Порядок премирования

4.1. Стимулирующие выплаты работникам распределяются тарификационной комиссией, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора ОУ.

4.2. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда для конкретного работника учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения один раз в месяц и зависят от достижения им соответствующих качественных или количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по материальному поощрению в бальной системе, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения по представлению руководителя учреждения. Стоимость 1 балла рассчитывается как среднее арифметическое и получается путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ на общую сумму баллов.

4.5. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании.

5. Критерии оценки труда работников

5. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению педагогического совета ОУ не чаще 1 раза в год.

6. Прочие выплаты

6.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование:

- Выплаты по случаю празднования профессиональных и государственных праздников – до 3000 руб.
- К юбилейным датам (45, 50 лет и последующие 5 лет) – до 3000 руб.
- Многолетний труд на предприятии в связи с выходом на пенсию – до 3000 руб.
- За работу по подготовке образовательных учреждений к новому учебному году – до 5000 руб.

7. Заключительные положения

7.1 Выплаты, установленные работнику на учебный год, могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением либо снятием возложенных на работника неаудиторных (дополнительных) обязанностей;
- с ухудшением качества этой работы, подтвержденного документально в установленном порядке.

7.2. Выплаты по всем основаниям настоящего Положения снимаются (изменяются) приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ

Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская
основная общеобразовательная школа»

_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»

_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №43 §2 от 05.09.2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления доплат и надбавок работникам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Старокрещенская основная общеобразовательная школа»**

1. Общее положение

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» вводятся следующие виды доплат, надбавок и материального поощрения:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно-отсутствующего работника;
- надбавки стимулирующего характера (за сложность, напряженность и высокое качество работы);
- доплаты за проверку тетрадей;
- доплаты за классное руководство;
- доплаты за заведование учебными кабинетами и классами;
- другие доплаты и надбавки.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Надбавка к должностному окладу руководителю образовательного учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения с учетом деятельности учреждения за отчетный год по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период, так и на неопределенный срок, могут пересматриваться в течение этого периода. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, оформляется приказом и доводится до сведения работников под роспись.

2.4. Доплата устанавливается в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставка заработной платы) и в суммовом

выражении.

3. Размеры и порядок установления персональных доплат и надбавок, не входящих в круг основных обязанностей

3.1. Педагогические работники: доплаты за проверку тетрадей устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим перечнем, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек, за исключением классов (учебных групп), осуществляющих адаптированные образовательные программы. Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты	
3.1.1 за проверку тетрадей в начальных классах	20% от ст. зар. пл.
3.1.2 за проверку тетрадей по математике (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), русскому языку	15% от ст. зар. пл.
3.1.3 за проверку тетрадей по: - физике - химии - географии - биологии - истории - ИКН - обществознанию - информатике и ИКТ - литературе - марийскому (гос) языку - английскому языку	5-10% от ст. зар. пл.
3.1.4 за заведование учебными кабинетами	5-10% от ст. зар. пл.
3.1.5 за заведование мастерским, спортзалом и пришкольным учебно-опытным участком	10-15% от ст. зар. пл.
3.1.6 за работу с библиотечным фондом	до 30% от ст. зар. пл.
3.1.7 за выполнение обязанностей концертмейстера	до 40% от ст. зар. пл.
3.1.8 за работу на сайте образовательной организации, в автоматизированных информационных системах (АИС)	10-15% от ст. зар. пл.
3.1.9 руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	
- в образовательной организации	10-15% от ст. зар. пл.
- города (района)	15-20% от ст. зар. пл.
3.1.10 за сложность и напряжённость работы	до 15 % от ст. зар. пл.
3.1.11 за выполнение функции заместителей директора школы	до 40% от ст. зар. пл.;
3.1.12 за выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, совещаний при директоре и собраний трудового коллектива	10% от зар. пл.
3.1.13 за работу в интересах школы: - навигатор дополнительного образования - оформительская работа школы	10% от зар. пл.

3.1.14 за работу инспектора по охране прав детства	до 10 % от ст.зар.пл.
3.1.15 за работу в интересах коллектива во внерабочего времени	до 30% от ст.зар.пл.
педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение	
3.1.16 молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность	50% ст.зар.пл.
3.1.17 за дополнительный объем работы	до 100 % от ст.зар.пл. или в суммовом выражении
3.1.18 Наставничество	до 10% от ст. зар. пл.
3.1.19 Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководства за класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе	
- за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл	2 500 руб.
5 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (учебных группах) и из расчета 10 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (учебных группах))	
- за счет средств федерального бюджета	5 000 -20 000 руб.
3.1.20 сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно	
- переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей	сверхурочная работа повышенной оплаты компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
3.2. Доплаты младшему обслуживающему персоналу (МОП):	
3.2.1 за сложность и напряжённость работы	до 400% от тариф ст.;
3.2.2 за вредные и (или) опасные условия труда	4-12% от тариф ст.;
3.2.3 оплата труда работников с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада),	

рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время	
- за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	- до 35% от тариф ст.;
3.2.4 за расширение зоны обслуживания	- до 300% от тариф. Ст.
3.2.5 доплата для доведения зарплаты до МРОТ	В суммовом выражении
3.2.6 за прерывный рабочий день	- 60% от тариф. Ст.
3.2.7 за среднее количество километров проезжающих автомобилем за день	- 15% от тариф. Ст.
3.2.8 за обслуживание автомобильного транспорта водителям автомобильного транспорта, занятым перевозкой детей	7000,00 руб.
3.2.9 работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверхоклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	
привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день	работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. День отдыха оплате не подлежит.
3.2.10 доплата производится всем работникам, руководящим по согласованию с учредителем. По договоренности сторон в пределах выделенного фонда оплаты труда до 100 процентов ставки, должностного оклада по основной деятельности (в случае болезни - до 90 процентов; в случае отпуска или командировки до 50 процентов)	
совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 100 ставки, должностного оклада по основной деятельности
3.2.11. За качество выполняемых работ	
Заслуженный учитель РФ - 2 000 рублей; Народный учитель РМЭ - 1 500 рублей; Заслуженный работник образования РМЭ - 1 000 рублей. При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания, выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада)	
- за наличие почетного звания	1000-2000 руб.
нагрудный знак "Почетный работник общего образования РФ, "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования РФ", "Почетный работник среднего профессионального образования РФ, "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - 500 рублей. Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при	

условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника, выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада)	
- за наличие знаков отличия в сфере образования и науки	500 руб.
3.3. Доплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	
за выполнение особо важных работ	в суммовом выражении

3.4. Конкретные проценты прописываются в приказе при тарификации работников.

4. Заключительное положение

4.1 Положение о порядке установления доплат и надбавок пересматривается на каждый учебный год в зависимости от установленного фонда оплаты труда.

Положение рассмотрено на собрании трудового коллектива. Протокол №1 от 05 сентября 2024 года.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №9 от 07.02.2025 г

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022-2025 года руководство школы по согласованию с профкомом обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание основных мероприятий	Срок выполнения	Ответственные
Организационные мероприятия			
1.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с федеральным законом от 26.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»(при появлении новых мест или изменении условий)	до 2028 г	Директор
2.	Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 24.04.02 № 28 « О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях» при появлении новых мест или изменении условий труда)	до 2028 г.	Директор
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны »	По мере необходимости, при поступлении на работу	Директор
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы. В соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	январь	Директор
5.	В уголке по охране труда проведение выставок литературы.	в течение года	Директор Представитель работников

			трудового коллектива
6.	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатаций.	август-сентябрь	Комиссия
Технические мероприятия			
1.	Модернизация производственного оборудования.	в течение года	Администрация
2.	Установка систем автоматического и дистанционного управления и регулирования производством.	в течение года	Директор
3.	Установка новых, реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем.	июль-август	Директор
4.	Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях.	в течение года	Директор
5.	Нанесение на оборудование, коммуникации сигнальных цветов и знаков безопасности.	август-сентябрь	Директор
6.	Очистки вентиляционных установок, световых фонарей	в течение года	Администрация
7.	Реконструкция и модернизация зданий, помещений, сооружений с целью выполнения норм санитарных требований, строительных норм и правил.	апрель-сентябрь	Директор
8.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	август-сентябрь	Директор
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
1.	Предварительные и медицинские осмотры работников школы.	июль-август	Администрация
2.	Оборудование учебных кабинетов аптечками первой медицинской помощи.	в течение года	Директор
3.	Оборудование рабочих мест.	июнь-август	Администрация
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
1.	Выдача специальной одежды, средств индивидуальной защиты.	1 раз в год	Директор
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	по мере необходимости	Директор
3.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты от поражения электрическим током.	по мере необходимости	Директор

Мероприятия по пожарной безопасности			
1.	Разработка, утверждением по согласованию с профкомом школы инструкций о мерах пожарной безопасности.	ноябрь	Директор
2.	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, журналом учёта первичных средств пожаротушения.	сентябрь	Директор
3.	Разработать и обеспечить школу инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	август	Директор
4.	Выполнение работ по эксплуатации пожарной сигнализации.	август	Директор
5.	Организация обучения работающих и учащихся мерами обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	в течение года	Директор
6.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.	август	Директор
7.	Содержание запасных эвакуационных выходов в надлежащем состоянии.	в течение года	Директор
8.	Установка на окна металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок.	июль	Директор

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №10 от 07.02.2025 г

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение смывающих и
обезвреживающих средств, и инвентаря в МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»

№п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	
2	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Машинист по стирке белья и спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

6	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
7	сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар	

			(истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
9	завхоз(заведующий складом)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средств защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Приложение №7
к Коллективному договору
МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №10 от 07.02.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, на которые установлены доплаты
в МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»

№ п/п	Профессия и должность	Количество работников	Размер доплат в % к ставке заработной платы
1	Учитель химии	1	
2	Учитель информатики и ИКТ	1	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1	
4	Уборщик служебных помещений	1	
5	Повар	2	12%
6	Подобный рабочий кухни	1	
7	Заведующий хозяйством	1	
8	Сторож	2	35 (ночные)
9	Младший воспитатель	1	
10	Машинист по стирке белья и спецодежды	1	

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №10 от 07.02.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий дающих работникам право на бесплатное получение сертифицированной
спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
в МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа»

№ п/п	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	халат хлопчатобумажный	1
		рукавицы комбинированные	4 пары
2	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный	1
3	Повар	при мытье полов и мест общего пользования перчатки резиновые	4 пары
4	Подсобный рабочий кухни	халат хлопчатобумажный	3
		фартук	2
5	Повар	халат хлопчатобумажный	3
		фартук	2
6	Сторож	костюм хлопчатобумажный	1 на 2 года
		рукавицы комбинированные	6 пар
7	Водитель	костюм хлопчатобумажный	1
		рукавицы комбинированные	6 пар
		перчатки резиновые	6 пар

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____/Т.Ф. Виноградова/
Приказ №11 от 07.02.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам
муниципального общеобразовательного учреждения
«Старокрещенская основная общеобразовательная школа»

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее КТС), совместно созданной Работодателем и трудовым коллективом для урегулирования разногласий, возникающих в процессе работы.

1. Компетенция комиссии по трудовым спорам

1.1. КТС является первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и Работодателем в общеобразовательном учреждении (далее - ОУ).

1.2. Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированное разногласие между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства или корпоративных нормативных актов, содержащих нормы Трудового права, а также разногласия об установлении или изменении индивидуальных условий труда, о которых заявлено в КТС.

1.3. КТС не рассматривает споры:

- для рассмотрения, которых законодательством установлен иной порядок;
- рассмотрение, которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;
- не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами, а касающиеся установления, изменения условий труда в ОУ (установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, установления или изменения условий оплаты труда и премирования, условий лишения премии и др.);
- когда трудовым законодательством или корпоративными нормативными актами однозначно урегулирован вопрос, который работник считает спорным (например, исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ). Лишь отсутствие такого нормативного акта дает право работнику обратиться по этому вопросу в КТС.

2. Порядок формирования состава комиссии по трудовым спорам:

2.1. КТС формируется на паритетных началах Общим собранием трудового коллектива и по 1 человеку с каждой стороны.

2.2. Избранными в состав Комиссии от трудового коллектива — считаются кандидатуры, получившие большинство голосов работников, присутствовавших на Общем собрании трудового коллектива. Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов трудового коллектива.

2.3. Члены КТС со стороны Работодателя назначаются приказом директора ОУ.

2.4. В случае выбытия члена (членов) КТС взамен их избирается другой (другие).

Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

3. Право работников на обращение в КТС.

3.1. В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры работников, находящихся в штате МОУ «Старокрещенская основная общеобразовательная школа».

3.2. Помимо этого правом на обращение в КТС обладают:

- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители; -временные работники;
- сезонные работники;
- лица, не работающие в организации, по спорам, возникшим из их прежних трудовых отношений с этой организацией (в пределах сроков, установленных для обращения в КТС);
- лица, приглашенные на работу в ОУ из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в организации производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

3.3. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

3.4. Срок обращения в КТС - 3 месяца. Он исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

3.5. Заявление на работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.7. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

3.8. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца(третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

3.9. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

4. Порядок рассмотрения споров.

4.1. О времени рассмотрения спора КТС заблаговременно извещает работника и администрацию (ее представителя).

4.2. Заседание КТС является правомочным, если в нем участвует не менее половины избранных в ее состав членов.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

4.4. В случае неявки работника на заседание Комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. В этом случае срок рассмотрения спора в КТС исчисляется с момента подачи второго заявления и с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в комиссию.

4.5. КТС имеет право приглашать на свои заседания свидетелей, представителей профсоюзов.

4.6. Представители профсоюзов могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

4.7. По запросу КТС администрация обязана представить ей все необходимые документы.

С УЧЁТОМ МНЕНИЯ
Председателя первичной профсоюзной
организации МОУ «Старокрещенская основная
общеобразовательная школа»
_____ /Н.Н. Короткова/
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Старокрещенская
основная общеобразовательная школа»
_____ /Т.Ф. Виноградова/
Приказ №11 от 07.02.2025 г.

Расчётный листок на период с 2025- по 2028 год

Учреждение:									
К выплате:									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:									
на "себя"					на детей			имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено					2. Удержано				
Оклад по дням					Профвзносы				
Оклад по часам					НДФЛ исчисленный				
Доплата за работу в праздники и выходные					Удержание по исполнительному листу				
Доплата за тяжелые и вредные условия труда					Добровольные страховые взносы в ПФР				
Надбавки									
Доплаты									
Доплата за ночные часы									
Доплата за совмещение									
Доплата за замещение									
Премии									
Стимулирующие выплаты									
Стажевые выплаты									
Компенсация отпуска при увольнении									
Материальная помощь									
Оплата по среднему заработку									
Оплата отпусков									
Оплата больничных листов									
Оплата больничных листов за счет работодателя									
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет									
Пособие по уходу за ребенком до 3 лет									
Компенсация за нарушение сроков выплат заработной платы и других выплат, причитающихся работнику									
Всего начислено					Всего удержано				
3. Доходы в натуральной форме					4. Выплачено				
					Перечислено в банк (аванс)				
Всего натуральных доходов					Всего выплат				
Долг за работником на начало месяца					Долг за учреждением на конец месяца				

