От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Жирнов П.В.
«16 » ноября 2026г.

От работодателя:
Директор ГБОУ СОШ с. Девлезеркино
_____ Белов Е.А.
«16» ноября 2026г.

Изменения к коллективному договору

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 2442025/3
от «18» 11 2026 г.
гл. спец. Гончаренко М.Ю.
(должность, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «16» ноября 2026г.

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области, в лице директора Белова Евгения Алексеевича, именуемое далее как «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации Жирнова Петра Владимировича, в целях урегулирования социально - трудовых отношений на основании протокола № 3 от «16» ноября 2026г. общего собрания трудового коллектива работников ГБОУ СОШ с. Девлезеркино договорились внести в Коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 5.5 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде);

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.»

2. Пункт 5.9 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, без согласия только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

- работники, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;
- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев предусмотренных ч.3 ст. 99.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, которыми предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работников по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты

труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приносящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определятся коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актам или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Согласно ст. 259 ТК РФ запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными инструкциями работников, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3. Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» принять в новой редакции (прилагается).
4. Приложение № 2 к коллективному договору « Положение об оплате труда работников» принять в новой редакции (прилагается).
5. Приложение № 4 к коллективному договору «Соглашение по охране труда на 2027г.» принять в новой редакции (прилагается).
6. Приложение № 5 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а как же моющими и обеззараживающими средствами» принять в новой редакции (прилагается).
7. Приложение № 6 к коллективному договору « Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск» принять в новой редакции (прилагается).

Приложение №1
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Девлезеркино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____Жирнов П.В.
Протокол №3 от«16» ноября 2026 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ
с. Девлезеркино

_____ Белов Е.А.
Приказ№ 1043- од «16» ноября 2026г.

Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Девлезеркино
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее - Школа) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.3. Настоящие Правила утверждены работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.5. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.7. Настоящие Правила вывешиваются в школе на видном месте.

1.8. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в школе регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом школы.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документ об образовании;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении
- справку об отсутствии судимости и фактов уголовного преследования;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ

2.5.При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав школы;

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника. По соглашению сторон может быть установлен испытательный срок не более трёх месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового - договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников школы хранятся в образовательном учреждении.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в школе.

2.10. Перевод работника на другую работу, не оговорённую трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч.2 ст. 76 ТК РФ.
- требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям предусмотренных действующим законодательством.

2.13. 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 следующим категориям:

- 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 ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 настоящего Кодекса.

2.14. Увольнение работников школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.15 Учреждение предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в Учреждении либо на электронную почту работодателя s.devlezer_sch@63edu.ru».

2.16. В случае, когда в день увольнения выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Учреждение в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом.

2.17 Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса).

2.18. В целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к государственной и муниципальной службе, военной службе по контракту и службе в правоохранительных органах, а также к работе в образовательных организациях и занятию частной детективной и охранной деятельностью, по основаниям и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации о выборах, ограничивается право быть избранным лица, причастного к деятельности экстремистской или террористической организации.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Директор школы является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель школы имеет право на прием на работу работников школы, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе положением.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель имеет право вести коллективные переговоры с работниками в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатов школы;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

4. Права обязанности работников

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;

- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны школьников, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;

- уважать права, честь и достоинство всех работников;

- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 3 года;

- формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников шестидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, в сельской местности женщинам не более 36 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

5.3. Режим работы при пятидневной рабочей неделе устанавливается с 08.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей.

5.4. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников определяется приложением к коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

Для сторожей устанавливается сменная работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до их введения в действие. График сменности сторожей утверждается работодателем с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее

двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 N 125-ФЗ)

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

День отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. (в ред. Федерального закона от 30.09.2024 N 339-ФЗ)

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя. (в ред. Федерального закона от 30.09.2024 N 339-ФЗ)

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора. (в ред. Федерального закона от 28.02.2008 N 13-ФЗ)

5.9. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год для следующих категорий работников:

- работники, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников;

- работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев предусмотренных ч.3 ст. 99.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, которыми предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работников по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приносящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определятся коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актам или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

5.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов; женщин имеющих детей до 3-х лет; 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 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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, допускается с их согласия и при условии, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.11..Педагогические работники привлекаются к периодическим кратковременным дежурствам в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи, регулируемые локальными нормативными актами организации.

При составлении графика дежурств в организации работниками, ведущими преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, не допуская случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует. Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. График дежурств утверждается руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте

5.12.К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.13. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлинённый отпуск сроком 56 и 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.15 В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.17. Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.18. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3, но не более 7 календарных дней;
- работникам профессий с вредными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда 7 календарных дней.

5.19. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.20. Учет рабочего времени в школе организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трёх дней) информирует работодателя и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период организации образовательного процесса (в период урока, занятий в секции, кружках) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении школы;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы 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;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.22. Педагогические работники подготавливают только ту документацию, которая указана в приказе Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, а именно:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- журнал учета успеваемости;
- журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);
- характеристика на обучающегося (по запросу).

5.23 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. Работникам, являющимися родителями, супругами и детьми, в том числе совершеннолетними, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 35 календарных дней в год.

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной

противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – до 14 календарных дней в году.

6. Меры поощрения и взыскания

6.1.В школе применяются меры морального и материального поощрения работников.

6.2.В школе существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель согласно соответствующего Положения. В отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

6.4. Поощрение объявляется приказом по школе, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

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

6.6. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствие для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

6.12. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

6.15. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии средств работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения в следующих случаях:

-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

-тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

-смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

поощрительные выплаты в случаях:

- к праздникам (Дню учителя, к Новогодним праздникам);
- в связи с выходом на пенсию по возрасту.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

8.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии РФ или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

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, на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. 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 (ст. 351.7 ТК РФ).

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 ч.11 настоящей статьи (ст. 351.7 ТК РФ), срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления 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 ч.1 и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым ч.2 ст. 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по

инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

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, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, 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, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, 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.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой настоящей статьи, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, 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.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи (ст. 351.7 ТК РФ), могут устанавливаться Правительством РФ.

Федеральным законом от 29.05.2024г. №108-ФЗ установлено, что супруги военнослужащих – граждан и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части и на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников, а так же на первоочередное направление на прохождение профессионального обучения по очной форме обучения с выплатой в период обучения средней заработной платы.

Федеральным законом от 06.04.2024 №70-ФЗ установлен годовой запрет на увольнение по инициативе работодателя супруги погибшего ветерана боевых действий, не вступившей в повторный брак.

Согласно ст. 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5 – 8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется предусматривать следующие дополнительные меры поддержки:

8.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений (при наличии экономии в фонде оплаты труда);
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- предоставление возможности дистанционной (удаленной) работы;
- предоставление гибких форм занятости;
- создание специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы для посещения медицинской организации, социальных служб;
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в размере до 5 календарных дней;
- поздравления от работодателя с вручением подарка к празднованию Дня защитника Отечества;
- Предоставление оплачиваемых дней освобождения от выполнения трудовых обязанностей в период участия сотрудников – ветеранов СВО в мероприятиях различного уровня.

8.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи (при наличии экономии в фонде оплаты труда);
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение настоящим правилам, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам учреждения, трудовому договору.

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по

основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В соответствии с положениями ст. 81 Трудового кодекса трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- 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);
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятия 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 Трудовым Кодексом РФ, 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;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и настоящими Правилами.

При наложении взыскания должны учитывается тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

9.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, 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 Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4.Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

10. Заключительные положения

10.1. Вопросы, не затронутым настоящими правилами внутреннего трудового распорядка решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 2
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Девлезеркино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____Жирнов П.В.
Протокол № 3от «16»ноября 2026 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ
с. Девлезеркино

_____Белов Е.А.
Приказ №1043-од от «16»ноября 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее – учреждение), а также условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий, материальной помощи).

1.2. Положение разработано на основании нормативных правовых актов, с учетом их изменений, дополнений:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации,
- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 23 сентября 2024 г. № 40-П, от 5 марта 2025 г. № 10-П;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации,
- Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. Федерального закона от 29.10.2024 N 365-ФЗ);
- Постановление Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» далее с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника"(в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 1041; от 09.06.2023 г. № 462; от 09.09.2024 г. № 664 и далее с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчёта нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024 №282-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области №887-р от 29 сентября 2021 года «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) « (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» было принято в целях повышения уровня воспитательной работы в образовательных учреждениях и стимулирования деятельности педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя

(куратора), (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановление Правительства Самарской области от 4 июня 2013 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» было принято в целях привлечения молодёжи для работы в образовательные учреждения и повышения уровня жизни молодых педагогов, (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 N 94 (ред. от 15.08.2024) "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области" и определяет формирование расходов по оплате труда работников учреждения, (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановлением Правительства Самарской области от 24.06.2024 N 471 (ред. от 15.08.2024) "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области", (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановление Правительства Самарской области от 29.09.2006 года № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым», (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановление Правительства Самарской области от 3 мая 2023 года №365 «Об установлению отдельных расходных обязательств региона и утверждению порядка предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям, подведомственным министерству образования Самарской области условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области, (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановление Правительства Самарской области от 15 апреля 2015 года №186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Постановление Правительства Самарской области от 11 декабря 2025 года №776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области», (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года №269 регулирует продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и порядок определения их учебной нагрузки, (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Уставом ГБОУ СОШ с. Девлезеркино.
- С учетом положений статей 57, 132, 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ) заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.
- В трудовых отношениях с работниками руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (статья 11 ТК РФ), включая наряду с обеспечением величины минимального размера оплаты труда (далее МРОТ) обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности (статья 22 ТК РФ). В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.Д
- Допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ, при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые в соответствии со статьей 129 ТК РФ являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ.
Отраслевая система оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Девлезеркино устанавливается и изменяется с учетом:
а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов;
б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики информативно-правовому регулированию в сфере труда;
г) перечня видов выплат компенсационного характера;
д) перечня видов выплат стимулирующего характера;
е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп)
ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников. (Приложение № 1).

1.3. Главный бухгалтер формирует, а руководитель утверждает штатное расписание, тарификационные списки учреждения два раза в календарном году (на 1 января, на 1 сентября) в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с соглашением о порядке и условиях предоставления субсидий на финансовое обеспечение, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год, в соответствии с государственным заданием.

1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раза в месяц. Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника (банковская карта, вклад). Заявления с реквизитами банковского счета и копиями подтверждающих документов передаются работником в бухгалтерию учреждения. В случае закрытия банковского счета, выпуска новой карты, утери карты работник обязан предоставить заявление с копиями подтверждающих документов в бухгалтерию учреждения. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца. Расчетные листки работники получают лично в бухгалтерии школы под роспись с 8 числа каждого месяца.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).
Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже

части МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.
Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника оказывается ниже установленного минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. Оплата труда работников, в том числе заместителей и главного бухгалтера, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками школы.

1.8. В состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ, недолжна включаться дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или)учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

1.9. Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной(преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной(преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени. При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской)работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, во всяком случае должна быть не менее предусмотренного федеральным законом МРОТ с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверхустановленной нормы часов.

1.10. В доплату до МРОТ не должны включаться:

– выплаты за нагрузку свыше 18 ч.;

– выплаты за классное руководство, проверку письменных работ,

- заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ;

– разовая премия

-поощрения работника разовым приказом. Она не входит в состав заработной платы, выдаётся, как правило, по случаям значимых дат: к Новому году, 8 марта, в связи с юбилеем и т.п.;

– дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей);

- федеральные выплаты за выполнение функций классного руководителя (куратора).

В доплату до МРОТ должны включаться:

- все надбавки и доплаты, отнесенные к стимулирующим выплатам, в том числе: надбавка за выслугу лет (стаж), высокую интенсивность или сложность труда, надбавка молодым специалистам, а также на наличие почетного звания.

- повышение окладов за работу в сельской местности;

- премиальные выплаты, если премия предусмотрена принятой в учреждении системой оплаты труда, тогда она является стимулирующей и входит в состав зарплаты для сравнения с МРОТ. Это не значит, что она начисляется ежемесячно, может выплачиваться и раз в полгода. Важно то, что она предусмотрена системой оплаты труда;

- надбавка за наличие квалификационной категории также входит в состав заработной платы для сравнения размера оплаты труда с МРОТ.

В части совместительства заработная плата также должна быть не ниже МРОТ, но в пересчете на полное рабочее время, то есть в данном случае на норму в 18 часов

Оплата педагогу за часы сверх нормы(18ч.) производить пропорционально МРОТ. В эту сумму включаются стимулирующие выплаты, надбавки за стаж, категорию, сложность и прочие стимулирующие выплаты.

1.11. Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения детский сад «Теремок» (далее СП), определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового

обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (с соответствующими изменениями).

1.12. Должностные оклады (оклады) работников школы, филиала дополнительного образования «Лидер», за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера и учителей, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с соответствующими изменениями».

1.13. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений;

1.14. Ежемесячные денежные выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам – психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;

1.15. Ежемесячные денежные выплаты на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях;

1.16. Ежемесячные денежные выплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

1.17. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого – педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;

1.18. Осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования;

1.19. Осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5700 (пять тысяч семьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы;

1.20. Осуществление ежемесячной региональной выплаты работникам государственных учреждений Самарской области, за исключением работников, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с указанием Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, от 01.06.2012 № 761 « О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

1.21. Осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в организации.

1.22. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

1.23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

1.24. Средняя заработная плата работников школы в целях определения предельного уровня рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (за исключением директора, главного бухгалтера, заместителя директора) за календарный год на среднесписочную численность работников за календарный год (за исключением директора, главного бухгалтера, заместителя директора) и на двенадцать. В фонде начисленной за календарный год заработной платы работников списочного состава и в фонде начисленной за календарный год заработной платы директора не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация работнику материальных затрат за использование личного автомобиля в служебных целях, командировочные расходы, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

1.25. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

1.26 Расчет надбавок к заработной плате водителям школьных автобусов, устанавливается в зависимости от стажа работы водителем автобуса и количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день.

В зависимости от стажа работы водителем автобуса устанавливаются надбавки:

до 100%, если стаж работы составляет от 3 до 5 лет;

до 125%, если стаж работы составляет от 5 до 10 лет;

до 150%, если стаж работы составляет свыше 10 лет

В зависимости от среднего количества километров, проезжаемых школьным автобусом в день, устанавливаются надбавки:

до 100%, если среднее количество километров не превышает 40 км;

до 125%, если среднее количество километров составляет от 41 до 70 км;

до 150%, если среднее количество километров превышает 70 км.

Размеры надбавок водителю школьного автобуса устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства. Установленные надбавки водителю школьного автобуса в совокупности не должны превышать 300 % от размера оклада водителя, установленного в соответствии с окладом.

1.27 Правила оплаты компенсаций при удаленной работе.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (дополнительное соглашение).

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ. Дополнительным соглашением о дистанционной работе определяются: - порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе; порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками

принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов.

Порядок выплаты компенсации:

Сумма компенсации за использование личной компьютерной техники работника, расходов на интернет и прочих расходов используемой работником исключительно для выполнения служебных заданий при дистанционной работе, выплачивается при условии, что указанные расходы экономически обоснованы, документально подтверждены и не компенсированы другими службами (организациями, лицами). Компенсируются сумма расходов, приходящихся на рабочее время (согласно табелю учета рабочего времени) по формуле:

-сумма амортизации за месяц компьютера (при использовании личного компьютера) * Доля рабочего времени в общем объеме времени за месяц

-сумма за интернет за месяц (доля рабочего времени в общем объеме времени за месяц)

Размер суммы компенсации утверждается приказом директора.

Сроки выплаты компенсации: в сроки выплаты заработной платы.

1.28 Данное положение распространяется на всех работников учреждения.

1.29 Настоящее положение утверждается приказом руководителя учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1.Формирование фонда оплаты труда работников начальной, основной, средней школы.

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее образовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее - нормативные затраты) с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым».

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \left(\sum_{i=1}^{k}\left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12}\right) + О3\right) + Т + У,$$

где NROzi – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников; Dki – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

Nz – количество месяцев в z-м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий,

организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы(далее – базовые школы РАН),на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам(в том числе руководящим работникам деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных организаций и учреждений – центров психолого – педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

Т – объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

У – объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

2.1.2 Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

1) **базового фонда** оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);

объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2) **специального фонда** оплаты труда работников, который включает:

доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной

нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-ги часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящего на день (смену), в которой (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры отплаты сверхурочной работы могут определятся коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) **стимулирующего фонда** оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующие характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями ответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанных в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4) **объема средств** областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, за исключением объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, за исключением объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.1.3 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.1.4 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = БЧп \times К + СПп + СТп,$$

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, за ставку заработной платы при выполнении нормы рабочего времени. В случае если ставка заработной платы менее нормы, базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, исчисляется пропорционально установленной нагрузке, рассчитывается по формуле

$$БЧп = Cni \times Кмк \times Кпр \times Н \times Уп \times 4{,}2 \times Кгр + + Cki \times Н \times Уп \times 4{,}2,$$

где Cni - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i-й

образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

Кмк - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Кпр - коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Cki - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д,$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента

устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

Д - выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

К – коэффициент, повышающий базовую часть ФОТ педагогического работника, исходя из уровня МРОТ, рассчитываемого по формуле:

К = БЧ + (МРОТ – БЧ – Стим. – Молодые – Уч.ст.))/БЧ,

Если *К* меньше 1, то он не применяется, если *К* больше 1, то применяется, рассчитывается по математическим правилам до шести знаков после запятой.

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

СТп = Категория + Выслуга + В,

где Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда, из них:

$М_л$ - ежемесячная денежная выплата на осуществление педагогическим работником (в том числе руководящим работником, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22;

$М_м$ - ежемесячная денежная выплата молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, установленная постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239;

$В_{зв}$ - выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки.

2.1.5 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

ЗПр = БЧр + СПр + СТр,

где ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

БЧр = ЗПпср х Кр + Чр,

где $ЗП_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по общему тарификационному списку в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за исключением объема средств, направляемого на доведение заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

СПр - специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СПр = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + М,$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТр = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

устанавливается ежемесячная региональная выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда для руководителей общеобразовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы только начального и основного общего образования:

150 - 209 баллов - 0,25%;

210 - 269 баллов - 0,5%;

270-329 баллов -1%;

330-389 баллов - 1,5%;

390 баллов и более - 2% от стимулирующего фонда

общеобразовательного учреждения без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного и/или дополнительного образования детей, и без учёта средств, предназначенных на ежемесячную региональную выплату работникам образовательных учреждений.

2.1.6 Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{ЗГ}$ - базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (вслучае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧзг = ЗП_{пср} \times К_р + П,$$

где $ЗП_{ПСР}$ - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом по общему тарификационному списку в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за исключением объема средств, направляемого на доведение заработной платы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, до уровня МРОТ, за январь и за сентябрь.

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧзг = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + Р,$$

где Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

2.1.7 Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.8 Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

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

2.1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.11. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

2.1.12 На фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

2.1.13 Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.1.14 Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

2.1.15 Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника".

2.1.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения,

формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.1.17. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Теремок» (далее СП)

2.2.1. Формирование фонда оплаты труда работников СП осуществляется по формуле

$$\Phi 0T = \sum_{i=1}^{k} \left(\frac{\left(NROP_{zi} + NPU_{zi}\right) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

,

где

$NROPzi$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NPUzi$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

Nz - количество месяцев в z-ом периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

Z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулёзной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

премия за выполнение особо важных или срочных работ;
премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
на **выплаты** помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей: "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический

персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.2.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Теремок», процентное соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников СП рассчитывается на основании Постановление Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования" (с изменениями и дополнениями).

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников филиала дополнительного образования «Лидер» (далее филиал)

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников филиала, осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника) по формуле:

$$ФОТ = \sum_{i=1}^{k} \left(\frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T ,$$

где

$NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i-й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i-й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i-й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей i-й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного

характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-ому виду деятельности;

j - вид деятельности;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).;

12 - количество месяцев в году.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом.

2.3.2. Фонд оплаты труда работников филиала образовательного учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

В базовую часть фонда оплаты труда работников филиала включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов), доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

В специальную часть фонда оплаты труда работников филиала включаются компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников филиала включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу:

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников филиала установлено методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в расчете на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников филиала по штатному расписанию и по тарификации с учетом повышения должностных окладов руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, на 25%.

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:

компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты, в том числе директору школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) руководителя учреждения со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-ги часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящего на день (смену), в которой (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры отплаты сверхурочной работы могут определятся коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Структура фонда оплаты труда

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

В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов);

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

3.2. Специальная часть фонда оплаты труда работников включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.4. В фонд оплаты труда включается объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования.

4. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

4.1. Работникам учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; доплата

за работу в ночное время;
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплата за сверхурочную работу;
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

доплата педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

доплата педагогическим работникам за работу за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством; 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, - устанавливается по одному основанию по выбору работника

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, в соответствии с группами по оплате труда директора;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

4.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются и начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок. Надбавка 25% педагогическим работникам и специалистам, за работу в сельской местности входит в базовую часть фонда оплаты труда, таким образом, выплаты из специальной части начисляются с учетом данной надбавки.

4.5. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат устанавливается от 12 до 20 процентов должностного оклада (конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя согласно акту специальной оценки условий труда). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

- сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-ги часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящего на день (смену), в которой (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная с 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Конкретные размеры отплаты сверхурочной работы могут определятся коллективным договором и (или) соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно статье 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются школой самостоятельно, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности. В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, заведование учебными мастерскими, кабинетами, спортзалом библиотекой, учебно-опытными участками, и др.; руководство предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение протоколов совещаний, педагогических советов, общешкольных родительских собраний, ведение документации филиала, структурного подразделения, ведение социальной работы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и выпуск школьной газеты, за выполнение обязанностей в программе АСУ РСО и другие. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность, трудоемкость, за работу за компьютером более 4 часов в день, за работу с моющими и отбеливающими средствами, за работу с хлорной известью при уборке туалетов и замачивании посуды, за обеспечение бесперебойной работы всех коммуникаций, сохранность здания и оборудования, за разъездной характер работы и т.п.), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера от 25 до 150 процентов должностного оклада. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) доплата устанавливается в размере 20% стоимости часа.

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством выплачивается при наличии подтверждающих документов, заявления работника в размере от 10 до 20 % от должностного оклада.

- работникам сторожевой охраны доплаты за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

4.6. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору школы Управлением образования; другим работникам школы – директором учреждения, в пределах специальной части фонда оплаты труда.

4.7. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, квартал, месяц), разовыми (за выполнение определенной работы).

4.8. Доплаты и надбавки исчисляются в процентном отношении от базового оклада или в суммовом выражении, устанавливаются приказом директора школы, исходя из размера специальной части фонда оплаты труда.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации

образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается и распределяется в соответствии с процентным соотношением фонда оплаты труда, с планом финансово-хозяйственной деятельности, с Положением о стимулирующих выплатах работникам.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников учреждения определяются в Положение о стимулирующих выплатах работникам.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, собранных в портфолио (для педагогических работников), позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда (листы оценивания), утвержденным руководителем.

5.5. Директор рассматривает совместно с заместителями по УВР аналитическую информацию, подготовленную по результатам рассмотрения листов оценивания педагогических и прочих работников.

5.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы рассчитывается и устанавливается два раза в календарном году (на 1 января, на 1 сентября). Листы оценивания эффективности работы заполняются по итогам работы за год и набранные баллы действуют с 1 января по 31 декабря (один календарный год).

5.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы не выплачивается:

- вновь принятым работникам (для установления стимулирующих выплат работник должен отработать в должности не менее 4 месяцев, исключением является перевод из одного образовательного учреждения в другое);
- нарушителям трудовой дисциплины и имеющим дисциплинарные взыскания со стороны администрации;
- в случае травматизма учащихся, воспитанников во время занятий;
- в случае нарушения внутреннего трудового распорядка;
- в случае неисполнения должностных обязанностей.

5.9. Стимулирующие выплаты директору назначаются на основании приказа органа управления образования.

6. Распределение фонда экономии

6.1. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка) направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь.

6.2. Экономия фонда оплаты труда (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка), сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников.».

6.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (за исключением экономии средств областного бюджета, сложившейся в связи с

осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

6.4. Фонд экономии сформированный из средств, полученных в результате экономии фонда ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования распределяется и премируется по итогам года.

6.5. Фонд экономии сформированный из средств, полученных в результате экономии фонда ежемесячных денежных выплат в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования распределяется и премируется по итогам года.

6.6. Фонд экономии сформированный из средств, полученных в результате экономии фонда ежемесячных денежных выплат в размере 5700 (пять тысяч семьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы распределяется и премируется по итогам года.

6.7. Фонд экономии сформированный из средств, полученных в результате экономии фонда субсидий на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам - психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области распределяется и премируется по итогам года.

6.8. Фонд экономии сформированный из средств, полученных в результате экономии фонда субсидий, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» распределяется и премируется по итогам года.

6.9. Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на материальную помощь и материальные поощрения (премии).

6.10. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам школы материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.11. Материальная помощь выплачивается из фонда экономии учреждения в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующие дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (направление, рецепты, чеки);
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.12 Порядок выплат премии:

6.12.1 Премии являются дополнительным видом материального поощрения и не заменяют основную систему оплаты труда.

6.12.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.12.3. Виды премий:

- Регулярные премии – выплачиваются в рамках системы оплаты труда за достижение определенных показателей (ежемесячные, квартальные, годовые)

- Разовые премии – предоставляются за особые достижения, инициативы, участия в конкурсах, а так же по праздничным датам.

6.12.4 Премии выплачиваются в следующих случаях:

- **за выполнение особо важных или срочных работ**, обеспечивающих бесперебойное функционирование, развитие учреждения:

- за организацию, подготовку, проведение внутри школьных мероприятий, а также мероприятий районного, окружного, областного уровней;

- **за высокие результаты работы (месяц, квартал, год)** и участия в конкурсах, смотрах, акциях, проектах, соревнованиях: внутри школьных, районных, окружных, областных, российских, международных уровней:

- за определенные достижения по итогам месяца, квартала, года и в других случаях, связанных с результативностью труда работника;

- к юбилейным датам

- к профессиональному и иным праздникам.

6.13. Размеры индивидуальных выплат стимулирующего характера и материальной помощи определяется приказом директора в зависимости от размеров фонда экономии оплаты труда, сформированного на соответствующий период.

6.12. Выплаты из фонда экономии руководителю учреждения осуществляются на основании приказа учредителя.

Положение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГБОУ СОШ с. Девлезеркино

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ГБОУ СОШ с. Девлезеркино

1 Порядок формирования должностных окладов (оклады) работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, в том числе структурных подразделений образовательный учреждений, реализующих программы дошкольного образования
1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.
1.2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц			
	четвертая группа по оплате труда руководителя	третья группа по оплате труда руководителя	вторая группа по оплате труда руководителя	первая группа по оплате труда руководителя
Руководитель	20 866	21 280	21 702	22 133
Руководитель структурного подразделения	20 734	21 145	21 569	22 001
Заместитель руководителя	18 658	19 032	19 414	19 802
Главный бухгалтер	18 658	19 032	19 414	19 802

1.3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады, рублей в месяц		
			квалификационная категория отсутствует / высшее профессиональное образование	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
Педагогические работники	1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	13 970	17 599	20 318
	2	Педагог дополнительного образования	14 015	17 645	20 364
	3	Воспитатель, методист, педагог-	14 060	17 687	20 408

		психолог			
	4	Руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14 152	17 780	20 503

1.4. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО И ВТОРОГО УРОВНЯ

Уровень должности	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Первый	Не установлен	Помощник воспитателя	7 610
Второй	1	Младший помощник	7 719

1.5. ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Оклад (диапазон окладов), рублей в месяц
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, дворник, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	7 328
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, повар, слесарь-сантехник	7 619
	2	Водитель автобуса	7 719

2. Должностные оклады (оклады) работников государственных образовательных учреждений вечерних (сменных) школ при исправительно-трудовых учреждениях, а также должностные оклады (оклады) работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих:

2.1. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 894	12 673	13 689
2	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист	11 037	12 824	13 848
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 174	12 979	14 025
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-	11 315	14 025	15 073

	дефектолог, учитель-логопед, (логопед), педагог-библиотекарь			

2.2. Должностные оклады работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Наименование должностей		Размер должностного оклада, рублей в месяц
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья		7 005
Специалист по закупкам		7 692
Специалист по охране труда		8 090
Старший специалист по закупкам, контрактный управляющий		8 138
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ***		11 315
Руководитель контрактной службы		11 632
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах	11 315
	первая квалификационная категория	14 025
	высшая квалификационная категория	15 073

2.3. Оклады работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада, рублей в месяц

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, кладовщик, конюх, котлочист, лифтер, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, садовник, сливщик-разливщик, кухонный рабочий, машинист по стирки и ремонту специальной одежды	7 005
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	не установлен	Костюмер	7 005
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, буфетчик, кузнец ручной ковки, машинист (кочегар) котельной, обувщик по ремонту обуви, плотник, швея	7 206
	2	Водитель автомобиля, оператор котельной, повар, тракторист, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, тренер лошадей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7 406
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	Механик по обслуживанию звуковой техники, регулировщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов	7 206
	2	Настройщик духовых инструментов, настройщик-регулировщик смычковых инструментов	7 406

3. Должностные оклады (оклады) работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования (учреждений дополнительного образования детей), профессиональных образовательных учреждений (образовательных учреждений среднего профессионального образования) и государственных образовательных учреждений Самарской области в части расходов на реализацию структурными подразделениями дополнительного образования детей по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

3.1. Должностные оклады руководителя, руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц			
	четвертая группа по оплате труда руководителя	третья группа по оплате труда руководителя	вторая группа по оплате труда руководителя	первая группа по оплате труда руководителя
Руководитель, руководитель структурного подразделения	16 638	16 975	17 315	17 654
Заместитель руководителя	15 124	15 433	15 740	16 050
Главный бухгалтер	15 124	15 433	15 740	16 050
Заместитель главного бухгалтера	14 264	14 599	14 939	15 278

3.2. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 733	12 486	13 484

2	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инстркутор-методист	10 871	12 633	13 639	
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 008	12 786	13 816	
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, (логопед), педагог-библиотекарь	11 145	13 816	14 845	

3.3. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности работников сельского хозяйства второго уровня	1	Ветеринарный фельдшер	7 791
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1	Агроном, ветеринарный врач, зоотехник	7 939
	2	Специалисты II категории: агроном зоотехник ветеринарный врач	8 188
	3	Специалисты I категории: агроном, зоотехник, ветеринарный врач	8 288

3.4. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование профессиональной квалификационной группы+A68:D81	Квалифика-ционный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности служащих первого уровня	1	Архивариус, дежурный по общежитию, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант паспортист, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, счетовод, экспедитор	7 542
	2	Старший кассир	7 592

Должности служащих второго уровня	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, художник	7 692
	2	Заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	7 791
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	3	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7 891
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4	Механик	7 989
	5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	8 039

Должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, социолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, специалист по связям с общественностью, физиолог, экономист, юрисконсульт, инженер-технолог (технолог)	8 090
	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 138
	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 239
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	8 339

		«ведущий»	

3.5. Должностные оклады работников по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц			
		четвертая группа по оплате труда руководителя	третья группа по оплате труда руководителя	вторая группа по оплате труда руководителя	первая группа по оплате труда руководителя
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей) *	11 227	11 495	11 768	12 040

	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	11 475	11 746	12 019	12 289

3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессиональног о образования	11 725	11 996	12 266	12 538

3.6. Должностные оклады работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Наименование должностей		Размер должностного оклада, рублей в месяц
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья		7 005
Инженер-авиамоделист, специалист по закупкам		7 692
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ***		7 946
Художественный руководитель		8 039
Специалист по охране труда		8 090
Старший специалист по закупкам, контрактный управляющий		8 138
Руководитель контрактной службы		11 632

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах	11 145
	первая квалификационная категория	13 816
	высшая квалификационная категория	14 845

3.7. Оклады работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, кладовщик, конюх, котлочист, лифтер, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, садовник, сливщик-разливщик, кухонный рабочий, машинист по стирки и ремонту специальной одежды	7 005
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	не установлен	Костюмер	7 005
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, буфетчик, кузнец ручной ковки, машинист (кочегар) котельной, обувщик по ремонту обуви, плотник, швея	7 206

	2	Водитель автомобиля, оператор котельной, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, тренер лошадей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7 406
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	Механик по обслуживанию звуковой техники, регулировщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов	7 206
	2	Настройщик духовых инструментов, настройщик-регулировщик смычковых инструментов	7 406

Приложение № 4
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждение Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Девлезеркино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Жирнов П.В.
Протокол №3 от «16» ноября 2026 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с.Девлезеркино
_____ Белов Е.А.
Приказ №1043-од «16» ноября 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2027 год

№	Мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель	Стоимость работ (услуг)
1	Проведение вводного инструктажа с вновь прибывшими работниками	В течение года	Специалист по охране труда	-
2	Проведение беседы по технике безопасности с техническим персоналом.	Ежемесячно	Комендант	-
3	Проверка исправности электрооборудования	Постоянно	Комендант	-
4	Проверка вентиляционных помещений	Ежемесячно	Комендант	-
5	Обработка песком прилегающей территории	Ноябрь - март	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, Сторож	-
6	Замена ламп освещения	По заявкам	МАО ЦОС МИ	-
7	Регулярное проведение в кабинетах влажной уборки	Ежедневно	Уборщик служебных и производственных помещений	-
8	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004, Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и	1 раз в год	Специалист по охране труда	-

	организаций.			
9	Внеочередная проверка знаний по охране труда	В течении года	Ответственный по ОТ	4 000 руб.
10	Обеспечение работников смывающими и обезжараживающими индивидуальными средствами в соответствии с нормами.	Ежемесячно	Комендант	30 000 руб.
11	Организация и проведение озеленения прилегающей территории кустарниками, цветами.	Апрель - Июнь	Сотрудники	-
12	Организация и проведение ежегодного медицинского осмотра сотрудников	Ежегодно	ГБУЗ СО Челно-Вершинская ЦРБ	-
13	Организация и проведение предрейсового и послерейсового медосмотра водителя	Ежедневно	ГБУЗ СО Челно-Вершинская ЦРБ	41 424,00 руб.
14	Организация и проведение предрейсового и послерейсового медосмотра водителя	Ежедневно	Общество с ограниченной ответственностью "Эксперт-Профит"	35 000 руб.
15	Организация и обучение проверки знаний по гигиене	1 раз в год	Филиал Федерального бюджетного учреждения здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Самарской области в Сергиевском районе"	25 661,50 руб.
16	Организация и обучение по электробезопасности	1 раз в год	Образовательная организация с соответствующей лицензией "	4 400 руб.
17	Организация и обучение водителей по проверки знаний безопасности дорожного движения	1 раз в год	Образовательная организация с соответствующей лицензией	1 000 руб.
18	Организация проверки знаний по пожарной безопасности, по антитеррору	1 раз в год	Комендант	-
19	Закупить аптечки, укомплектованные в соответствии с Приказом Минздрава России от 24.05.2024г. №262н	В течение года	Специалист по охране труда	3 600,00
20	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	1 раз в год	Специалист по охране труда	58 000,00
	ИТОГО			**203 085,50 руб.**

Приложение № 5
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждение Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Девлезеркино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Жирнов П.В.
Протокол № 3 от «16» ноября 2026 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с.Девлезеркино
_____ Белов Е.А.
Приказ №1043 од «16» ноября 2026 г.

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжараживающими средствами

№ п/п	Должность	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Зимой дополнительно:	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

4	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
5	Водитель автомобиля, автобуса.	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт.
6	Конюх	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений <u>Зимой дополнительно</u>: Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
7	Тракторист	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), нефти и/или нефтепродуктов Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания <u>Зимой дополнительно</u>: Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 1 пара
8	Тренер лошадей	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар

		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9	Ветеринарный врач	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
10	Зоотехник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
11	Комендант	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки диэлектрические	1 шт. 1 пара 12 пар 1 пара

Приложение № 6
к коллективному договору
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней общеобразовательной
школы с. Девлезеркино муниципального района
Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Жирнов П.В.
Протокол № 3 от« 16» ноября 2026 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с.Девлезеркино
_____ Белов Е.А.
Приказ №1043-од«16»ноября 2026г.

Перечень профессий и должностей работников
с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный отпуск

1. Директор – 7 календарных дней
2. Руководитель филиала – 3 календарных дня
3. Комендант – 3 календарных дня
4. Главный бухгалтер – 7 календарных дней
5. Бухгалтер – 5 календарных дней
6. Контрактный управляющий – 3 календарных дней
7. Водитель – 5 календарных дней
8. Специалист по кадрам – 3календарных дней
9. Техник-программист - 3 календарных дня

Протокол № 3
общего собрания работников ГБОУ СОШ с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

с. Девлезеркино « 16 » ноября 2026 г.

Председатель собрания - Жирнов Петр Владимирович.
Секретарь собрания - Кочеткова Любовь Геннадьевна.

Общее количество работников 52 человека
Кворум 52
Присутствуют на собрании 47 человек

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Девлезеркино муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

По первому вопросу:

Слушали Прохорову Ирину Александровну, учителя (докладчик) – участника коллективных переговоров со стороны работодателя. Докладчик подробно ознакомила работников с изменениями к коллективному договору. Предложено утвердить изменения в коллективный договор на период с «16 » ноября 2026г. по «21» апреля 2028г

Голосовали:

«За» 47 чел.
«Против» 0 чел.
«Воздержались» 0 чел.

По первому вопросу решили: принять изменения к коллективному договору в предложенной редакции.

Председатель собрания _____ Жирнов П.В.

Секретарь _____ Кочеткова Л.Г.