От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Кабирова Р.М.
«04» февраля 2025 г.

От работодателя:
Директор ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково

_____ Р.Х.Гимадиева
«04» февраля 2025 г.

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «04» февраля 2025 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 562025
от «5» 02 2025 г.
гл. спец. Гончаренко Н.Ю.
(должность, Ф.И.О.)

1

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Раздел 8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Раздел 11. Обязательства профсоюза.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников».

Приложение № 3 «Положение о дистанционной (удаленной) работе».

Приложение № 4 «Соглашение по охране труда».

Приложение 5 «Перечень работ и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение 6 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск».

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области (ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково) (именуемой далее школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1 .3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя Кабировой Рамзии Милавировны-председателя первичной профсоюзной организации (далее — Профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Гимадиевой Равили Хайдаровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) соглашение по охране труда;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

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

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.6. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 13.02.2024 № 47 установить запрет на 2024 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

2.7. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатель руководствуется **приказом** Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).

2.8. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

2.9. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам

учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка (Приложение № 2 к Приказу).

2.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.16. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.17. Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

2.18. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. 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).

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 ч. в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 ч. в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

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

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

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

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, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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.

5.10. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что 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.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами

их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее

с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников 42 и 56 календарных дней в зависимости от должности.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для работника время, по его желанию, следующим работникам:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- беременным, перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.18. Работодатель предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника - 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

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

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

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности утверждаются работодателем.

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

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.23. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» по новым механизмам оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений в систему оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области.

6.2 Порядок надбавок и доплат к должностным окладам, а также стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работникам учреждения, согласно Положения об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат.

6.3. Оплата труда педагогических работников, работников административного и обслуживающего персонала устанавливается по методике формирования фонда оплаты труда в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в рублях, путём перечисления на пластиковые карты работников учреждения. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением зарплатной программы.

6.5. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты педагогических работников в последний день текущего месяца.

6.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.9. Среднедневный заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

6.10. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения.

6.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.12. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

7.3. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными

нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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

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

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ 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.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с со статьей 351.7 ТК РФ 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 случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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.

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;

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- оказание за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат) после возобновления трудовых отношений;

- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения обучения либо переобучения новой профессии за счет средств работодателя;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

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

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;

- 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. Условия и охрана труда

9.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

9.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

9.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

9.3.10. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.3.11. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

9.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

9.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

9.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

9.3.18. санитарно-бытовое обслуживания и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем

месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

9.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

9.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

9.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

9.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

9.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

9.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

9.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.4. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.5. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

9.6. Профсоюзный комитет:

9.6.1. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

9.6.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

9.6.3. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

9.6.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

9.6.5. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

9.6.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

9.7. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

9.7.1. соблюдать требования охраны труда;

9.7.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

9.7.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.7.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.7.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

9.7.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

9.7.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.7.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.7.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

9.8. Стороны договорились**:**

9.8.1. по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

9.8.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство услуг, работ (ст. 225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

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

10.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, поскольку они уполномочили профком представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

11.7.Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением о материальном стимулировании.

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

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

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

13. Заключительные положения.

13.1. По всем вопросам, не затронутым настоящим коллективным договорам стороны будут руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 1
к коллективному договору

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «04» февраля 2025 г.
№ 1
Председатель

_____ Кабирова Р.М.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от «04» февраля 2025 г.
№ 10- од
Директор ГБОУ СОШ
с. Старое Ермаково

_____ Гимадиева Р.Х.

Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский
Самарской области

2025

Общие положения

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области (далее – Правила, учреждение) определяют трудовой распорядок в учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников учреждения, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

1. Приём на работу и увольнение

1.1. Приём на работу в учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

1.3. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

1.4. В соответствии с постановлением Губернатора Самарской области «Об установлении на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Самарской области, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности» от 13.02.2024 № 47 установить запрет на 2024 год на привлечение иностранных граждан, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании патентов, по следующим видам экономической деятельности: образование общее, образование дошкольное, образование начальное общее, образование основное общее, образование среднее общее (за исключением привлечения иностранных граждан по профессиям: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий).

1.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.7. 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.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.8. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с уставом учреждения, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими трудовую деятельность работника учреждения;

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в соответствии с должностными обязанностями и (или) порученной работой.

1.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой

деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) и произвести с ним расчёт в день увольнения. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

Днём увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

1.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

1.11. 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. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

2.1. С 1 января 2020 года учреждение в электронном виде ведёт и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.2. Работники учреждения, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

2.3. Сведения о трудовой деятельности за отчётный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

2.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.7. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику.

Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или отправить скан-копию уведомления по электронной почте сотруднику.

3. Основные права, обязанности и ответственность работников

3.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объёме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ, уставом, локальными нормативными актами учреждения и коллективным договором формах;

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

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

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

возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работники учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и настоящие Правила; улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

сообщать о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

3.4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3.5. В целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления (п. 32 Положения воинском учете, утв. Постановлением правительства РФ от 27.11.2006 №719).

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;

привлекать сотрудников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

утверждать локальные нормативные акты учреждения;

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

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты учреждения, условия трудовых договоров;

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

соблюдать оговоренные в трудовом договоре, Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц.

способствовать повышению квалификации сотрудников и совершенствованию их профессиональных навыков;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами;

выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

Работодатель обязан соблюдать требования приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ», в том числе, в части перечня и объема документации педагогических работников при реализации основных общеобразовательных программ.

5. Материальная ответственность работодателя перед работником

5.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.2. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

5.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объёме.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сотрудника и работодателя или судом.

6. Режим рабочего времени и времени отдыха

6.1.В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя.

6.2.Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) оговаривается в трудовом договоре.

Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочей недели составляет – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 ч. в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 ч. в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 ч. в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

Общее время работы при пятидневной рабочей неделе для работников не являющихся педагогическими работниками: начало работы – 08:00 ч., окончания работы – 17:00 ч. Для женщин работающих в сельской местности окончания работы – 16.12 ч. При шестидневной рабочей неделе режим работы устанавливается в трудовом договоре с работником.

6.5. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе выходным днем является воскресенье.

6.6.Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей сотрудников, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день, определяется в приложении.

Ненормированный рабочий день не устанавливается для работников, которым установлен неполный рабочий день.

По желанию работника и согласованию с работодателем работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя). При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий сотрудника и производственных целей.

При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работнику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учётом пожеланий работника.

6.7. Обеденный перерыв с 12 ч. до 13 ч. не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва сотруднику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приёма пищи в рабочее время.

Для педагогических работников перерыв для приема пищи предоставляется в рабочее время

одновременно с учащимися.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

6.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

6.9. Учёт рабочего времени ведётся работником, которому поручены обязанности ведение учёта рабочего времени согласно приказа учреждения в табеле учёта рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками учреждения.

6.10. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и предприятий, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя работника. При нарушении этого порядка время отсутствия является неявкой на работу.

6.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что 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.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, инвалидам не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников 42 и 56 календарных дней в зависимости от должности.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии листа

нетрудоспособности.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трех календарных дней.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим работникам:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- родителям, приёмным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;

- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу работодателя. 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.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- женщинам, работающим в сельской местности - 1 календарный день в месяц.

6.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.18. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционным работником является работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

6.20. В качестве меры стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель предоставляет два оплачиваемых дня отдыха, в удобное для работника время.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда состоит из должностного оклада, доплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания учреждения.

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10-го числа месяца, следующего за расчётным.

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

7.4. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета зачисляется на зарплатные карты педагогических работников в последний день текущего месяца.

7.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7.6. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

7.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.9.Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ 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.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с со статьей 351.7 ТК РФ 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 случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

награждение почётной грамотой;

выплата денежного вознаграждения в виде премий;

награждение ценным подарком;

представление к государственным наградам.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. 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:

1) замечание;

2) выговор;

3) 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:

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

п. 6) однократного грубого нарушенияработником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

п. 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

п. 7.1) 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.

п. 8) 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.

10.2. 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.

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

10.4. 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.

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

10.6. 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.

11. Заключительные положения

11.1 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

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «04» февраля 2025 г.
№ 1
Председатель

_____ Кабирова Р.М.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от «04» февраля 2025 г. № 10- од

Директор ГБОУ СОШ
с. Старое Ермаково

_____ Гимадиева Р.Х.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области

2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) является локальным актом об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплатах между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения (далее - ОУ).

1.2. Положение разработано всоответствии со следующими нормативными документами:

-Конституция Российской Федерации;

-Трудовой кодекс Российской Федерации;

-Бюджетный кодекс Российской Федерации;

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

-Постановление Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений-центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи. Находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплат»;

-Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 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» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 г. №398, от 27.10.2011 №702, от 31.10.2012 №600, от 21.03.2013 №107, от 12.12.2013 №756, от 16.12.2013 №762, от 17.02.2014 №79, от 31.12.2015 №917, от 15.12.2016 №736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 N 959, от 05.02.2021 N 51, от 10.06.2021 N 390, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485 (ред.20.12.2016), от 25.09.2012 №475, от 29.10.2012 №576);

-Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской от 29.04.2008 № 128, от 24.12.2008 № 522, от 24.08.2011 № 408, от 27.10.2011 № 681, от 14.08.2014 № 482);

-Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 684 «Об организации с 1 января 2012 года профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях в Самарской области» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107, от 18.12.2013 № 783);

-Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 расчѐта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в редакции Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 г. №299, от 12.10.2011 г. №575, от 27.10.2011 г. №702, от 21.06.2012 г. №287, от 25.09.2012 г. №475, от 21.03.2013 г. №107, от 30.10.2013 г. №582, от 22.01.2014 г. №25, от 17.02.2014 г. №79, от 31.12.2015 г. №917, от 06.10.2016 г. №578, от 23.12.2016 г. №797, от 01.02.2017 г. №62, от 18.04.2017 г. №245, от 14.09.2017 г. №594, от 14.02.2018 г. №78, от 29.11.2018 г. №721, от 06.03.2019 N 121, от 15.04.2019 N 224, от 28.08.2019 N 594, от 29.08.2019 N 604, от 17.12.2020 N 1041, от 05.02.2021 N 51, с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 г. № 485 (ред.20.12.2016)).

-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" на 2015 - 2024 годы (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 13.04.2015 N 179, от 15.04.2015 N 186, от 16.04.2015 N 189, от 22.05.2015 N 285, от 29.06.2015 N 381, от 10.07.2015 N 417, от 14.08.2015 N 514, от 28.08.2015 N

540, от 15.10.2015 N 649, от 29.10.2015 N 686, от 03.11.2015 N 703, от 05.11.2015 N 705, от 05.11.2015 N 706, от 30.11.2015 N 789, от 02.12.2015 N 792, от 16.12.2015 N 842, от 20.02.2016 N 70, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2016 N 141, от 08.06.2016 N 290, от 16.06.2016 N 309, от 29.06.2016 N 331, от 28.07.2016 N 417, от 28.07.2016 N 419, от 03.08.2016 N 427, от 16.12.2016 N 754, от 30.12.2016 N 850, от 04.04.2017 N 214, от 04.05.2017 N 298, от 31.05.2017 N 358, от 07.06.2017 N 375, от 31.07.2017 N 501, от 07.08.2017 N 518, от 21.11.2017 N 743, от 30.11.2017 N 771, от 12.12.2017 N 807, от 26.12.2017 N 887, от 27.12.2017 N 898, от 26.02.2018 N 104, от 02.04.2018 N 165, от 28.04.2018 N 237, от 04.06.2018 N 308, от 16.07.2018 N 398, от 18.07.2018 N 409, от 05.09.2018 N 529, от 20.09.2018 N 560, от 15.11.2018 N 677, от 10.12.2018 N 761, от 23.01.2019 N 14, от 11.02.2019 N 63, от 25.02.2019 N 101, от 04.04.2019 N 198, от 11.04.2019 N 219, от 24.05.2019 N 340, от 04.07.2019 N 457, от 09.09.2019 N 625, от 26.09.2019 N 671, от 07.10.2019 N 694, от 20.11.2019 N 832, от 29.11.2019 N 865, от 04.12.2019 N 881, от 13.12.2019 N 928, от 31.12.2019 N 1040, от 31.01.2020 N 48, от 03.03.2020 N 123, от 24.03.2020 N 182, от 08.04.2020 N 224, от 13.04.2020 N 249, от 22.05.2020 N 345, от 27.05.2020 N 360, от 28.05.2020 N 366, от 08.07.2020 N 476, от 31.07.2020 N 541, от 19.08.2020 N 611, от 20.08.2020 N 616, от 25.08.2020 N 632, от 10.09.2020 N 679, от 10.09.2020 N 682, от 21.09.2020 N 714, от 21.09.2020 N 716, от 02.10.2020 N 759, от 02.11.2020 N 849, от 02.11.2020 N 850, от 08.12.2020 N 979, от 22.12.2020 N 1072, от 23.12.2020 N 1086, от 28.12.2020 N 1118, от 30.12.2020 N 1135, от 30.12.2020 N 1139, от 27.01.2021 N 31, от 19.03.2021 N 143, от 24.03.2021 N 168, от 24.05.2021 N 315, от 31.05.2021 N 345, от 04.06.2021 N 372, от 04.06.2021 N 377, от 07.06.2021 N 379, от 07.06.2021 N 380, от 10.06.2021 N 391, от 11.06.2021 N 395, N 1059 от 23.12.2021, N 169 от 25.03.2022, N 1199 от 21.12.2022, N 1462 от 09.06.2023, N 1108 от 08.12.2023, N 1000 от 11.12.2023, с изм., внесенными Решением Самарского областного суда от 23.12.2015));

-Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года N 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135, от 09.02.2007 N 11, от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от 27.10.2011 N 670, от 19.03.2012 N 128, от 22.01.2014 N 25, от 22.02.2018 N 93), от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (ред.16.07.2020), от 16.03.2021 N 140), от 29 марта 2024 года №397, от 29 марта 2024 года №398- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 29 сентября 2021 года N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распре- делению 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 надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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»;

-Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, со- ответствующей преподаваемому предмету, (в ред. Приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года N 1601н);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 года N 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области», (в ред. Приказов министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010 N 8- од, от 10.01.2013 N 3-од, от 28.06.2013 N 281-од, от 04.09.2014 N 278-од, от 09.09.2015 N 365-од, от 03.07.2017 N 262-од, от 13.03.2018 N 100-од, от 29.12.2018 N 464-од, от 13.03.2018 № 100-од, от 14.12.2020 № 555-од, от

14.01.2022 № 8-од, от 29.08.2022 № 440-од, от 30.01.2023 № 47-од, от 25.12.2023 № 885-од, от 02.05.2024г. № 282-од);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области», (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50-од, от 03.07.2017 N 262- од);

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности 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;

-Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ, бюджетам г. Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций» (5000руб с 01.09.2024 советникам директора);

-Письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 № МО/2011-ту - разъяснения по обеспечению выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных образовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, г. Байконур и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, письмо министерства образования Самарской области от 04.12.2024 № МО/2011-ту (5000руб советникам директора экономия возвращается бюджету);

-Постановление Конституционного суда РФ от 23.09.2024 г № 40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129 части первой и третьей статьи 133, части первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н.Харющевой»;

-Постановление Правительства Самарской области № 365 от 03.05.2023г «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, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»;

- Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 14.12.2023 г № 06-2312 (разъяснение по советникам директора по поводу экономии);

- Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 г № 617 « Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных государственных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Самарской области;

- Постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024 № 619 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";

-Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулировании. Социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11);

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулировании. Социально-трудовых отношений

от 23.12.2024, протокол № 10пр);

-Постановление Правительства Самарской области от 24.06.2024 № 471 «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 № 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»;

- Постановление Правительства Самарской области от 29 сентября 2006 г. N 126 "О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым" (с изменениями и дополнениями) (Редакция с изменениями N 427 от 17.06.2024);

- Письмо министерства образования Самарской области от 24.10.2024 г № МО/1716-ТУ (подвоз с 01.10.24 г + 10000);

-Постановление Правительства Самарской области от 07.11.2024 г № 800 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы» (увеличение базовых окладов и расчетной единицы с 01.01.25 г);

-Иные нормативные правовые акты органов исполнительной власти Самарской области, регламентирующие оплату труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области.

1.3. Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников ОУ, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

1.4. Для целей Положения используют следующие основные понятия и определения:

-система оплаты труда работников ОУ – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;

-заработная плата работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

-должностные оклады работников ОУ устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

-выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

-выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника ОУ по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Положение устанавливает порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок выплаты материальной помощи.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ОУ трудовую

деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с ОУ, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству (внутреннему и внешнему).

1.8. Настоящее положение вводится в действие с 01 июня 2024 года после согласования с профсоюзным комитетом, Управляющим советом Учреждения и утверждения приказом директора Школы.

1.9. Положение подлежит уточнению и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово- хозяйственной деятельности.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. Условия оплаты труда работников, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения оплаты труда и (или) показателей, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.5. Распределение фонда оплаты труда:

2.5.1. Фонд оплаты труда работников ОУ состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников ОУ до уровня МРОТ (устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы).

2.5.2. В базовую часть фонда оплаты труда включается оплата труда исходя из должностного оклада (окладов).

Базовая часть фонда оплаты труда 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 (коэффициент наполняемости по классу рассчитывается методом подбора исходя из количества детей, утверждается приказом руководителя).
- 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.

2.5.3. **Специальный фонда оплаты труда включает в себя:**

- 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 (учебными кабинетами, мастерскими 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;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.5.4. Стимулирующий фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты стимулирующего 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 учителям за выслугу лет в размере от 1% до 3%;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору)

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, 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 N 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 или соответствующими 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, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

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

2.5.6. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности ОУ соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

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

2.5.7. Объем средств областного бюджета доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется из фактической потребности и распределяется руководителем образовательного учреждения. «При определении МРОТ педагогическим работникам на 1 ставку не включать в состав МРОТ следующие выплаты:

выплаты за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ.

2.6. **Структура фонда оплаты труда работников школы:**

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

ЗПп = БЧп + 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, которая рассчитывается по формуле

БЧп = Cni x Кмк x Кпр x Н x Уп x 4,2 x Кгр +

+ Cki x Н x Уп x 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, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;

4,04 - от 3 до 5 человек в классах-комплектах;

2,50 - от 6 до 9 человек в классах-комплектах;

1,97 - от 10 до 12 человек в классах-комплектах;

1,32 - от 13 до 14 человек в классах-комплектах;

1,00 - свыше 15 человек в классах-комплектах;

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).

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 х Кзн) - БЧп) + ((БЧп х 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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, ведомственные почетные грамоты, размер доплаты утверждается приказом руководителя 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;

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 Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

Категория = (БЧп х Ккв) - БЧп,

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 утверждается приказом

руководителя учреждения.

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

Методика расчёта средств областного бюджета на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым:

$$ОДФС = \sum_{i=1}^{k} \left(\left(\frac{НБФ_i \cdot C \cdot 18}{СФНК_j} - НБФ_i \cdot C \right) \cdot Д_j \cdot \frac{n_i}{12} \right)$$

где ОДФС - годовой объем финансовых средств областного бюджета на дополнительное финансирование оплаты труда работников сельских малокомплектных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым;

i - порядковый номер периода, на который распространяется действие норматива финансового обеспечения образовательной деятельности общеобразовательных учреждений в части реализации основных общеобразовательных программ в расчете на одного учащегося за счет средств областного бюджета;

НБФi - норматив для финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, финансового обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в расчете на одного обучающегося (воспитанника) с учетом корректирующих коэффициентов или нормативных затрат в государственных образовательных учреждениях Самарской области, устанавливаемые нормативными правовыми актами Самарской области (далее - норматив финансирования);

С - соотношение фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и норматива финансирования;

18 - количество учащихся в классе в сельских общеобразовательных учреждениях для расчета стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги;

СФНКj - средняя фактическая наполняемость классов-комплектов на на# j-ую дату;

Дj - численность обучающихся в общеобразовательном учреждении по соответствующим классам и (или) уровням образования, используемая при определении средств областного бюджета;

j - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января, на 1 сентября;

ni - количество месяцев в i-ом периоде;

12 - количество месяцев в году.

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 ЗППср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, 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 х Кр х Кзн) - (ЗПпср х 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.

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых устанавливается приказом учредителя.

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.

Заработная плата заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

ЗПр = ЗПср х КР х Ккв х Кэн,

где: ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера; ЗПср - сред-няя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Заработная плата заместителей руководителя, 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 ЗПр = ЗПср х Кр х Ккв х Кзн + Ср, (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 11.12.2019 N 913)

где:

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

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

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв- коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;
1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;
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, который устанавливается в следующих размерах:
(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)
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; (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Доплата за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается за звание Отличник Просвещения РФ, за ведомственные почетные грамоты, размер которых утверждается приказом руководителя учреждения.

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

СТзг = Ср, где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, общеобразовательного учреждения.

Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

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

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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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.

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.

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

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, 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 N 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".

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.

2.6.1. **Специальный фонд оплаты труда работников включает:**

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

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;

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

объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ установленного федеральным законом.

Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, руководителя, финансово- хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала.

Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

ЗПп = Сч х Кпр х Н х Уп х 4,2 х Кгр х Ккв х Кзн +Д + Сп где:

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

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр- коэффициент, повышающий среднюю 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 ФГОС, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

Н- количество учащихся по учебному предмету, согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

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

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранный язык, информатика, 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:

Ккв-повышающий, 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 категорию; 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; Кзн-повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук;

Д-компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда; Сп-величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле

$$Сч = \frac{ФОТпед. \times УД}{\left(\sum a_i b_i\right) \times 365},$$

где Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

ФОТпед. - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом; ai - количество учащихся в классе;

bi - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i - переменное значение, обозначающее 1-й, 2-й, ..., 11-й классы; УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 - количество дней в году.

Для расчета нормативных затрат по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения применяются коэффициенты, учитывающие особенности реализации указанных программ в соответствии с федеральными и региональными нормативными документами.

Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

Порядок отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Северо-Восточным управлением МО и НСО в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения.

Заработная плата руководителя ОУ, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя ОУ и рассчитывается по формуле:

ЗПр = ЗПср х Кр х Ккв х Кзн + Ср, где:

ЗПр - заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учре- ждении, за январь и за сентябрь;

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

1- я группа - 1,8;
2- я группа - 1,4;
3- я группа - 1,2;
4- я группа - 1,1;

или для заместителей руководителя, главного бухгалтера

1- я группа - до 1,5;

2- я группа - до 1,3;

3- я группа - до 1,1;

4- я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для руководителей, имеющих высшую категорию; 1 - для руководителей, имеющих первую категорию;

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, 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;

Ср - величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения. Часть заработной платы директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения формируется за счет стимулирующего фонда оплаты труда структурных подразделений по состоянию на 1 января и 1 сентября.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя 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 4.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руко- водителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и среднемесячной за- работной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, фор- мируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения средне- месячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заме- стителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобра- зовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Рос- сийской Федерации».

2.6.2. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из:

Нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образовательные на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета(далее- нормативные затраты), по осуществлению присмотра и ухода определяются на основе базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основное ФГОС в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее базовый норматив затрат) и корректирующего коэффициента, учитывающего местонахождения дошкольного образовательного учреждения, по формуле:

НЗ =БН х К,

где БН- базовый норматив,

К - корректирующий коэффициент, учитывающий особенности реализации программ до- школьного образования детей в возрасте:

от 3 лет до 7 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

от 2 месяцев до 3 лет, обучающихся в образовательных учреждениях;

Базовый норматив затрат состоит из базового норматива затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги, и базового норматива затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги и определяется по формуле:

БН= БНГ + БНХ

где БНГ - базовый норматив затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги;

БНХ - базовый норматив затрат на общехозяйственные нужды при оказании государственной услуги;

Соотношение базовой части и стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета:

базовая часть в размере 76,8% фонда оплаты труда;

стимулирующая часть фонда в размере 23,2% фонда оплаты работников труда. Соотношение базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе ФГОС в расчете на одного воспитанника:

базовая часть в размере 71,7% от фонда оплаты труда;

стимулирующая часть в размере 28,3% от фонда оплаты труда;

коэффициент, увеличивающий фонд оплаты труда на величину стимулирующей части,- 1,3947.

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

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

где: NROPzi-величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного обра- зования на основе федерального государственного образовательного стандарта 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 об- разования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ до- школьного образования на основе федерального государственного образовательного стан- дарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части рас- ходов 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-м периоде;

i -наименование соответствующей образовательной программы; z -порядковый номер периода;

k -дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 -количество месяцев в году;

T -объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников

государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац введен согласно изменениям, на 15 января 2018 года).

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.

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.

3.УСЛОВИЯ, ВИДЫ И ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И ИНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОУ.

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

3.2.Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются кол- лективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по состоянию на 01 сентября и 01 января при формировании штатного расписания в пределах ФОТ. Выплаты устанавливаются в форме доплат (рубли) или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории и за образование, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особых) и ответственных работ.

3.4.Доплаты и выплаты могут быть постоянными (на год), временными (на полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата).

3.5.Снятие доплат и выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты.

3.6.Специальный фонд оплаты труда ОУ включается в структуру базовой части фонда оплаты труда и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативны при реализации целей и задач, поставленных перед учреждением, за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями

.3.7.Доплаты могут быть установлены вновь принятым на работу квалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данным должностям.

3.8.Доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.9.Доплаты компенсационного характера, применяемые в учреждении за вы- полнение дополнительной работы:

Показатели	Размер установленной выплаты
уборщикам за использование чистящих, моющих и дезинфицирующих средств, при выполнении трудовой функции	3500 руб.
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	конкретная сумма
за образцовое содержание помещений школы в соответствии с требованиями СанПиН	до 3500 руб;
за сохранность школьного имущества, охраны пришкольной территории	до 4000 руб.

За проверку тетрадей	До 3000 руб.
За руководство методическим объединением	До 1000 руб.
надбавка за работу с детьми с отклонениями в развитии	до 5000 руб.
доплата за сложность и напряженность в работе	до 5000 руб.
за работу с учащимися на пришкольно-опытном участке	до 1500 рублей;
за организацию работы по обеспечению безопасности жизни обучающихся и воспитанников	до 3000 руб;
За работу с общественными организациями	до 2500 руб.
Размер доплат не входящих в основной круг обязанностей размером суммы не ограничиваются.	
за строгое соблюдение техники безопасности	до 2500 руб.
За увеличение объема работ	До 10000 руб.
-за классность -за стаж работы водителя свыше 20 лет- За ненормированный рабочий день -	25% или 25% 50%;
За повышение эффективности использования бюджетных средств и повышения качества образования	До 15000 руб.
за техническое сопровождение сайта и обновление информации на WEB-сайте школы и других информационных системах: Вконтакте, ОК.	до 7000 рублей
за осуществление опытно-экспериментальной деятельности по проблеме «Формирование культуры здоровья, здорового питания у школьников и воспитанников в образовательном учреждении»	до 7000 руб.
за обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	до 3500 руб.
за оформление и уход приусадебного хозяйства	до 1500 руб.
за организацию работы по взаимодействию с органами социальной защиты населения	До 2500 руб.
за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 2500 руб.;
За организацию информационной среды	до 4000 рублей;
За выполнение работ различной квалификации	До 5500 руб.
за исполнение работ по ведению учета, хранения, выдачи и заполнения бланков строгой отчетности	до 5000 рублей;
за организацию работы по реализации образовательной деятельности «Безопасность», сотрудничество с отделением ГИБДД в сфере профилактики детского дорожно - транспортного травматизма	до 5000 руб.
предоставление отчетов, качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок	до 5000 руб.
за предоставление материалов о результатах экспериментальной деятельности для публикаций в научных сборниках и методических пособиях, за проведение и организацию презентаций по результатам экспериментальной работы среди коллег области, округа	До 6000 руб.
за проведение методической работы с педагогами	до 3000 руб.
за работу по постановке на учет для устройства в детский сад и в школу в системе единой электронной очереди	до 7000 руб.
за работу в автоматизированной информационной системы «Кадры в образовании»	- до 5000 руб;
за уборку территории школы	до 3000 руб.
За сопровождение предпрофильной подготовки	до 5000 руб.
За участие в экспериментальной работе	До 6000 руб.
Ответственным за выдачу заработной платы работникам школы и работу с банковскими учреждениями	До 10000 руб.
За выполнение разовых работ, не предусмотренных должностными	До 5000 руб.

обязанностями	
За работу с фондом учебников и другой литературы библиотекарю	До 3500 руб.
За сложность реализации преподавания по программам профильного уровня.	До 5000 руб.
За организацию подвоза обучающихся	До 5000 руб.
Выполнение дополнительной работы, непредусмотренной должностными обязанностями и влияющей на общее состояние образовательного процесса	До 15000 руб.
За дополнительные работы по организации питания школьников не входящие в должностные обязанности работников	До 3000 руб.
за разработку паспорта антитеррористической защищенности	До 2000 руб.;
За организацию работы по ТБ, ОТ и ПБ	До 10000 руб.
за обеспечение антитеррористической безопасности в организации	до 4000 рублей
за саморемонт автомобиля	до 3000 руб.
доплата за содержание учебных кабинетов в соответствии с требованиями СанПиН -	до 5000 руб.
за эффективное внедрение инновационных технологий	до 7000 руб.
За выпуск ежемесячной газеты «Школьные вести»	до 5000 руб.;
доплата за заведование кабинетами	до 1000 рублей;
доплата за курирование профильных классов	До 3000 руб.
Доплата руководителям методических объединений устанавливается	до 1500 руб.
Ведение протоколов общих собраний, педагогических, управляющих советов, и иных протоколов в соответствии с требованиями	до 2000 руб.
За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники За обслуживание локальной сети За обслуживание и администрирование АСУ РСО За организацию контентной фильтрации	До 5000 руб. До 3500 руб. До 5000 руб. До 3500 руб.
за руководство профсоюзной организацией -	до 1000 руб.;
за наставничество	до 3500 руб.;
за руководство комиссиями и методическими советами	до 5000 руб.;
за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	до 3000 руб.;
за проведение ремонтных работ, технического обслуживания оборудования, связанные с обеспечением образовательного процесса и работ по благоустройству территории школы	до 5000 руб.;
за привлечение технического и обслуживающего персонала к дополнительным работам, связанным с обеспечением образовательного процесса	до 1500 руб.;
за работу в составе психолого-медико-педагогического консилиума	До 3000 руб.;
за организацию проектной деятельности	до 2000 руб.;
за курирование отдельных направлений работы	до 5000 руб.;
за своевременное составление и предоставление достоверной информации по запросам из вышестоящих организаций	До 5000 руб.
за использование в образовательном процессе электронных образовательных технологий	До 4000 руб.
за своевременную сдачу ежемесячной, квартальной и годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	До 10000 руб.
распространение педагогического опыта на информационных ресурсах в сети Интернет и СМИ - до 50%.-	до 2000 руб.
за организацию и проведение периодических и предварительных медицинских осмотров работников учреждения устанавливается до	До 2500 руб.;
за организацию и ведение воинского учета работников ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково подлежащих воинскому учету	до 4500 руб.;
организация работы с программным комплексом «ИВ.АТТЕСТАТЫ»	До 2000 руб.

организация работы с программным комплексом АИС Кадры в образовании	Да 6000 руб;
организация работы с программным комплексом «Мониторинг образования» модуль «Работа с предписаниями»	До 5000 руб;
организация работы с программным комплексом ЕИС (единая информационная система закупок)	До 10000 руб;
работа на официальном сайте размещения информации учреждении www.bus.gov.ru	До 10000 руб.
самостоятельная компьютерная обработка документов, обслуживание оргтехники	До 5000 руб;
осуществление мониторинга, аудита и контроля закупок товаров, работ, услуг, определение поставщиков, обеспечение гласности осуществления закупок	До 15000 руб.

3.10.Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами:

- учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- учитывающими квалификационную категорию работников;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы (заслуженный учитель), орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

-выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда **до 12%**;

-доплаты за работу в ночное время (**35%**);

-доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплаты за сверхурочную работу;

-доплаты за совмещение профессии (должности);

-доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

-доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплаты за выполнение работ различной квалификации.

-надбавка за работу в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

-пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника выплачиваются работодателем;

3.11.Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12.Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных Трудовым законодательством Российской Федерации (приложение № 1)

3.13.Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, в соответствии с Законом РФ от 10.07.2007г. п.8 ст.55 № 3266-1 «Об образовании», пунктом 11 статьи 108 ФЗ «Об образовании в РФ» № 279 от 29.12.2012 г.

3.14.Установить ежемесячное вознаграждение функций классного руководителя (далее - вознаграждение) педагогическим работникам Школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 12 от 15.02.2006 года, в редакции постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25, от 27.03.2020 N 200, от 22.05.2020 N 345 (в ред. 16.07.2020)) в сумме 2015 рублей при наполняемости класса 25 и более человек, в классах наполняемостью менее 25 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

3.15.В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 года № 448 и Соглашением о выделении трансфертов, педагогическим работникам, осуществляющих классное руководство, устанавливается дополнительное вознаграждение за счет средств федерального бюджета в размере 5 000 рублей за класс, класс-комплект вне зависимости от наполняемости, но не более чем за 2 класс, класса-комплекта.

С 1 марта 2024 года в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 17.04.2024 года № 277 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»" размер вознаграждения, выплачиваемый за счет средств федерального бюджета, составляет 5 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более и 10 000 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Выплата вознаграждения производится педагогическим работникам образовательного учреждения, на которых приказом возложены функции классного руководителя. На период отсутствия классного руководителя (болезнь, учебный отпуск, командировка) функции классного руководителя возлагаются по приказу на педагогического работника, ведущего предметы в данном классе, с первого дня отсутствия основного классного руководителя.

3.10.6.В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 16.02.2024 года № 94 и Соглашением о предоставлении субсидии из областного бюджета в целях развития психолого-педагогической службы в системе образования, педагогам-психологам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей на ставку заработной платы с 1 января 2024 года.

4.Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

4.1.Стимулирующий фонд оплаты труда работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении и качестве образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативности.

4.2.Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образования распределяется следующим образом:

- 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 раннего 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.

4.3.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. (п. 4.1.1 введен Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 N 600 с января 2013 года)

4.4.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, указанным в абзаце первом пункта 4.1.1 настоящего Положения, суммируются.

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

(п. 4.1.2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.12.2013 N 762)

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.

4.5.Регламент распределения стимулирующего фонда определяется настоящим Положени-ем.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников государственного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.6.К видам стимулирующих выплат работникам школы относятся:

– надбавки за эффективность (качество) работы;

– надбавка за интенсивность и напряженность работы;

– надбавка за выслугу лет;

– иные поощрительные выплаты.

4.7.Стимулирующие выплаты могут носить периодический и разовый характер. Периодические стимулирующие выплаты (надбавки за эффективность (качество) труда) устанавливаются сроком на один год (с 01 сентября по 31 августа следующего календарного года).

4.8.Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы распределяется следующим образом:

Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы в следующем порядке:

Работники общеобразовательного учреждения представляют директору материалы по самоанализу деятельности за прошедший период в соответствии с критериями и показателями качества труда работников ОУ и по форме, утвержденной приказом директора, не позднее 20 августа текущего года.

Размеры выплат определяются по количеству баллов за каждый критерий, представленный в оценочном листе. Баллы в оценочном листе проставляются в соответствии с материалами портфолио. Показатели в оценочном листе являются основанием для назначения выплат. К оценочному листу работник учреждения прикладывает пояснительную записку, содержащую

информацию, подтверждающую достижение значений по каждому критерию и показателю стимулирования, а также копии документов, подтверждающих достижение значений показателей оценочного листа (дипломов, грамот, свидетельств и др.) Комиссия не вправе требовать от работника копии документов, содержание которых отражается в аналитических справках, отчетах, статистических данных учреждения, содержащих персональные данные.

Оценочный лист заполняется на каждого работника Учреждения, за исключением внешних совместителей.

Оценочный лист подписывается председателем экспертной комиссии.

Состав экспертной комиссии определяется приказом директора Учреждения.

В состав экспертной комиссий включаются: заместители директора, председатель первичной профсоюзной организации, руководители методических объединений, специалист по кадрам, представители Управляющего Совета (из числа родительской общественности), представитель органа управления образованием (по согласованию), представитель органа муниципального образования (по согласованию).

Председатель экспертной комиссии выбирается тайным голосованием из числа членов экспертной комиссии.

После утверждения оценочных листов директор ОУ в течение трех дней представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников ОУ, являющуюся основанием для их стимулирования 1 раза в год: не позднее 01 сентября текущего года.

Экспертная комиссия обязана в течение 3 дней после представления аналитической информации директором школы её рассмотреть и утвердить итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников ОУ за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику.

Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части педагогических работников Школы делится на общее количество фактически набранных баллов в соответствии критерием эффективности труда, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогическим сотрудником конкретно:

Стб = Ос / Офб,

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Офб – общие фактическое количество баллов, которые находятся по формуле:

Офб = Фб х Кп

где Фб – общее фактическое количество баллов, Кп – количество педагогических работников. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному и обслуживающему персоналу Школы производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части административно-хозяйственного и обслуживающего персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 4, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

Стб = Ос / Омб,

где Стб – стоимость 1 балла; Ос – общая сумма стимулирующего ФОТ; Омб – общие

максимально запланированные баллы которые находятся по формуле:

Омб = Мб х Кп,

где Мб – максимально запланированное количество баллов по категориям, Кп – количество административно- хозяйственного и обслуживающего персонала.

Стимулирующие выплаты педагогическому и вспомогательному персоналу СП дошкольного образования производить исходя из следующего расчёта. Для нахождения стоимости 1 балла в суммовом выражении, общая сумма стимулирующей части соответствующей категории персонала делится на общее максимально запланированное количество набранных баллов в соответствии с Приложением 5,6, далее стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником конкретно:

Стб = Ос / Омб,

где **Стб**– стоимость 1 балла; **Ос** – общая сумма стимулирующего ФОТ соответствующей категории персонала; **Омб**– общие максимально запланированные баллы в данной категории, которые находятся по формуле:

Омб = Мб х Кп,

где **Мб** – максимально запланированное количество баллов соответствующей категории персонала,
Кп– количество работников соответствующей категории.

4.9.Работник ОУ знакомится с решением экспертной комиссии по установлению надбавок за результативность его труда и, в случае своего несогласия с оценкой в течении двух рабочих дней направляет письменное заявление на имя директора учреждения с просьбой о повторном рассмотрении материалов, обосновав в заявлении свою просьбу.

4.10.По поручению директора Учреждения члены экспертной комиссии повторно рассматривают материалы работника ОУ и в течение 3-х дней готовят письменный ответ.

4.11.Предложения членов экспертной комиссии учитываются директором ОУ при подготовке приказа на установление выплат.

4.12.Предложения комиссии по установлению надбавок за результативность работы работника ОУ могут быть приняты директором Учреждения к рассмотрению в случае, если они получили положительную оценку более чем половины членов комиссии и завизированы председателем экспертной комиссии.

4.13.Критерии эффективности труда заместителей руководителя общеобразовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, утверждённых министерством образования и науки Самарской области. Надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы.

4.15.Надбавки за эффективность (качество) работы учебно-вспомогательного персонала, работников бухгалтерии и персонала, не связанного с образовательным процессом, устанавливаются на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы.

Надбавки за эффективность (качество) работы работников структурного подразделения дошкольного образования, устанавливается на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя структурного подразделения дополнительного образования, устанавливается на основании прилагаемых (приложение № 7) критериев оценки эффективности (качества) работы.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору учреждения утверждаются Северо-Восточным управлением МО и НСО.

В случае если установленная доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направленная на выплату директора (не более 3% от стимулирующего фонда), будет выплачена ему по тем или по иным причинам не полностью, допускается перераспределение оставшихся средств внутри образовательного учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:
- со дня приема на должность;
- согласно приказа по образовательному учреждению.
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.16.При переводе из другого образовательного учреждения за педагогическим работником могут быть сохранены стимулирующие выплаты полностью либо частично, при наличии экономии по стимулирующей части и на усмотрение директора Учреждения, по решению экспертной комиссии. При выходе работника из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком за ним сохраняются стимулирующие выплаты, которые

выплачивались работнику на момент его ухода в отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком.

Если работник уволился и принялся на работу в течение 3-х месяцев за ним сохраняются стимулирующие выплаты.

4.17.Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.18.При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда. Корректировка денежного веса 1 балла производится и в случае наступления права на стимулирующие выплаты у впервые принятых работников в соответствии с пунктом
14.17. настоящего Положения.

4.19.К иным стимулирующим выплатам относится премия. Премия - это денежная сумма, выплачиваемая работнику сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулированию дальнейшего их возрастания (ст. 191 «Поощрения за труд» Трудового кодекса РФ).

4.20.Премироваться могут все сотрудники учреждения, не имеющие не снятых письменных взысканий в течение последнего календарного года.

4.21.Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- доходы от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты работников школы, филиалов

Показатели	Размер установленной доплаты
За качественное внедрение новых образовательных педагогических технологий в образовательный процесс;	До 10000 руб.
За профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы	До 10000 руб.
За качественное и своевременное оформление документации, отчетностей	До 5000 руб.
За качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения.	До 10000 руб.
За качественную организацию работы на компьютере и электронной множительной технике для обеспечения учебно-воспитательного процесса	До 5000 руб.
За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 8000 руб.
Выполнение плана внутришкольного контроля и плана воспитательной работы	До 7000 руб.
За высокие показатели итоговой аттестации в форме ЕГЭ и ОГЭ в новой форме.	До 3500 руб.
За успешную реализацию программы развития школы	До 5000 руб.
За эффективное руководство экспериментальной работой	До 5500 руб.
За эффективную работу в системе ФГИС Моя школа.	До 5000 руб.
За результативное в участии в конкурсах профессионального мастерства	До 5000 руб.
Результативное участие в проектной деятельности	До 2000 руб.
За качественную исполнительскую дисциплину	До 5000 руб.
За качественную организацию работы по наставничеству	До 2500 руб.
За активное участие и подготовку семинаров, конференций разных уровней.	До 3000 руб.
За качественное и своевременное обновление сайта школы	До 5000 руб.
За качественное обслуживание локальной сети	До 2500 руб.
За качественную разработку и внедрение авторских программ	До 5000 руб.
Высокие результаты учителей в НИ и экспериментальной работе	До 3500 руб.
за эффективное применение инновационных технологий	до 7000 руб.
Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по школе	До 2000 руб.
За эффективную работу по организации техники безопасности в школе	До 4000 руб.
За эффективную работу по организации антитеррористических мероприятий в школе, филиалах и структурных подразделениях.	До 7000 руб.
За награждение Почетной грамотой СО, Губернской Думы, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 800 руб.
За награждение Почетной грамотой МО и Н РФ, за качество в организации и совершенствовании учебного и воспитательного процессов	До 1500 руб.
За эффективную работу по методическому сопровождению учителей при подготовки	До 10000 руб.

к аттестации пед.работников	
За администрирование и качественное и своевременное внесение информации в АСУ РСО.	До 10000 руб.
За эффективную организацию подвоза обучающихся	До 4000 руб.
за эффективную организации горячего питания и укреплению здоровья обучающихся (воспитанников)	До 3500 руб.
За качественное и своевременное исполнение просьб и рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций, предупреждения нестандартных ситуаций.	До 5000 руб.
За оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 3500 руб.
За значительные победы школы в различных конкурсах	До 4000 руб.
За эффективное психолого-педагогическое сопровождение предпрофильной подготовки учащихся.	До 4500 руб.
За эффективную работу с детьми ОВЗ	До 3500 руб.
Хорошие результаты проверок, инспекции, ревизии и вышестоящих организаций	До 2500 руб.
За качественную организацию работы в автоматизированной информационной системе «Трудовые ресурсы. Самарская область» https://manpower.samregion.ru/ (далее – АИС)	До 5000 руб.
за качественную организацию работы в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании»	До 7000 руб.
За эффективное использование финансовых средств	До 3000 руб.
За качественное и своевременное начисление и выплата заработной платы работникам школы	До 4000 руб.
Качественное развитие фонда экономии заработной платы	До 4000 руб.
За своевременную и качественную подготовку и предоставление финансовой отчетной документации	До 8000 руб.
За результативное участие в пополнении внебюджетного фонда за сет средств родителей и спонсоров.	До 2000 руб.
За качество обеспечения препятствий нахождению в здании посторонних лиц.	До 3000 руб.
За качество обеспечения сохранности школьного имущества и личного имущества учащихся и работников школы.	До 4000 руб.
За качественное приготовление пищи.	До 4500 руб.
За содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	До 5000 руб.
Оперативность в исполнении решений органов самоуправления	До 2500 руб.
За обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня	До 3500 руб.
За содержание автотранспорта в надлежащем состоянии	До 5000 руб.
Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 5500 руб.
За обеспечение безопасной перевозки обучающихся	До 6000 руб.
Качественная организация коррекционно-развивающей работы с учащимися	до 2000
За качественную разработку и апробацию новых учебных программ (ФГОС)	до 4500
за качественную организацию работы по наставничеству	до 3500
за качественную организацию антитеррористической работы в школе	до 2500
За качественную организацию работы по профессиональной ориентации обучающихся	До 4500
За качественную организацию работы органов ученического самоуправления	До 2500 руб.
за качественную организацию методической работы (службы)	до 4000
своевременное и качественное ведение банка данных учащихся.	До 3000
высокий уровень организации и контроля мониторинга учебно-воспитательного процесса	До 4500
за качественную организацию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	до 3000
высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 2500
за качественную работу по гражданской обороне	До 2000

выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, укреплению здоровья обучающихся и высокий уровень организации и контроля воспитательного процесса	до 4500
высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 3500
Качественную организация работы по своевременному прохождению курсов повышения квалификации педагогами	до 3000
высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 3500
За качественную организацию работы в различных образовательных информационных системах	До 7000
за качественную работу по обучению и воспитанию подрастающего поколения	До 5000
за высокий уровень подготовки аналитической информации к педагогическим совещаниям	До 3000 руб.
за качественную организацию и ведение работы в системе госзакупки за качественную организацию и ведение работы в системах вебторги, bus.gov.ru	До 10000 руб. .

Решение о премировании работников принимается директором ОУ и оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии. Размер премии конкретной суммой не ограничивается.

Выплата премии работникам образовательной организации облагается налогом в соответствии с действующим законодательством, учитывается при исчислении среднего заработка.

Премирование может быть как поощрение (награждение) отличившихся работников.

По результативности работы Учреждения в течение определённого периода (учебного года, четверти или иного) может осуществляться премирование всех категорий работников приказом директора.

4.22.Премии выплачиваются:

- за профессиональное мастерство, высокую результативность, качество, эффективность выполняемой работы;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за активное участие в общественной жизни, направленное на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за соблюдение сроков и качественную подготовку образовательного учреждения к началу учебного года, сохранность зданий и сооружений;
- за проведение открытых уроков, занятий;
- за выступления (доклады) на педсоветах;
- за разработку методических пособий и использование их в работе;
- за выполнение работы, не предусмотренной функциональными обязанностями, если за нее не производится доплата;
- за организацию и проведение семинаров, совещаний, "круглых столов" и т.п;
- по результатам участия работника в конкурсах профессионального мастерства;
- за активное участие в пополнении внебюджетного фонда ОУ за счёт спонсоров;
- работнику, не использовавшему больничный лист в течение года;
- иные поощрительные выплаты: премирование к юбилейным датам со дня рождения (50 лет
- женщины и мужчины, 55 лет - женщины, 60 лет - мужчины).

Размер премий максимальными размерами не ограничивается.

4.23.Стимулирующие выплаты, премии, доплаты и надбавки работникам ОУ снижаются (отменяются) за:

- неснятое дисциплинарное взыскание, обоснованное обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- несданные вовремя отчеты, планы работ, учебные программы, аналитические материалы;
- отсутствие без уважительных причин на уроке, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;

- нарушение санитарно- эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины;
- систематически допускающие нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава ОУ, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Снижения отменяются без двухмесячного предупреждения об отмене (согласно приказа руководителя учреждения).

Решение о снижении или снятии доплаты принимается руководителем учреждения.

4.1.Выплата заработной платы

4.1.1.Срок выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам 10 и 25 числа каждого месяца. При этом 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяц, на основании табеля учета рабочего времени, окончательный расчет за вторую половину месяца (включая стимулирующие выплаты) выплачивается 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.2.Оплата ежегодного и дополнительного отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию производится на основании справки подтверждения. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется при увольнении.

4.1.3.Форма выплаты заработной платы:

Заработная плата выплачивается в денежной форме в рублях, путём перечисления на зарплатные пластиковые карты работников учреждения в банки по заявлениям работников.

4.1.4.Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2.Расчетный листок.

4.2.1.Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате. Формирование расчетного листка производится с применением программы «"Кластер: Бюджет - Бухгалтерия"».

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

4.2.3.По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

4.3.Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы для погашения задолженности работника перед организацией могут производиться:

4.3.1.для возмещения неотработанной выплаченной заработной платы за первую половину месяца выданной работнику;

4.3.2.для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

4.3.3.для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

4.3.4.при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не

производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных п.п. 4.3.2.-4.3.4., работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно ис- численных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

-счетной ошибки;

-если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

-если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его непра- вомерными действиями, установленными судом.

4.4.Материальная помощь

4.4.1.Работникам общеобразовательного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами (свыше 3-х месяцев) - до 5000 руб.;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) - до 5000 руб.;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) - до 5000 руб.

4.4.2.В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

4.4.3.Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.4.4.Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом.

4.5.Меры социальной поддержки

В целях совершенствования социальной защищенности работников в общеобразовательном учреждении осуществляются выплаты за счет средств областного бюджета.

В соответствии с Постановлением Правительства СО от 15 апреля 2015 года № 186 Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями на 28 августа 2024 года) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.08.2015 N 511, от 18.03.2016 N 119, от 28.03.2018 N 156, от 13.01.2021 N 4, от 19.03.2021 N 146, от 16.06.2021 N 408, от 28.04.2022 N 298, от 08.12.2022 N 1108, от 15.08.2024 N 602, от 28.08.2024 N 619) в соответствии с пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в целях доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Самарской области Правительство Самарской области осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 года № 239, (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 N 620, от 22.07.2014 N 410, от

13.01.2016 N 3, от 31.01.2017 N 59, от 21.09.2020 N 716, от 01.11.2022 N 925, от 18.10.2023 N 829, от 15.08.2024 N 602); распоряжения министерства образования Самарской области от 02.10.2024 № 1060-р «О выделении объема средств областного бюджета на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовым договорам на педагогические должности в учреждение, являющееся основным местом их работы, после окончания ими образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положением пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пунктов 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; Приказом Руководителя Северо-Восточного управления Министерства образования Самарской области № 444-од от 03 октября 2024 года осуществляются ежемесячные денежные выплаты в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в общеобразовательном учреждении. Денежная выплата осуществляется молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в общеобразовательное учреждение, являющееся его основным местом работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в общеобразовательное учреждение.

В соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 93 в целях повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, и педагогических работников учреждений общего образования в Самарской области, осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений общего образования, реализующим образовательные программы дополнительного образования.

5.Иные вопросы оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другими причинами педагогических работников;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении.

Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем умножения средней расчетной единица за 1 час на количество часов педагогической работы, на количество учащихся в классе, деления класса на группы, категоричность педагогического работника, ученая степень, почетное звание.

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

Рабочая (учебная) нагрузка педагога может быть изменена (увеличение\уменьшение) в течение учебного года в следующих случаях:

-при замещении отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжающейся свыше двух месяцев;

-при изменении наполняемости классов;

-при отсутствии положительной динамики результатов работы;

-при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей),

обучающихся;

-при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка.

При сложившихся условиях чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельствам повлекшим введение режима готовности, введение нерабочих дней в соответствии с Указом Президента РФ «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», установленные нерабочие дни оплачиваются с сохранением за работниками заработной платы. Нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производится в обычном, а не повышенном размере. Если работник находится в отпуске, то нерабочие дни в число дней отпуска не включаются и отпуск на эти дни не продлевается.

Дистанционное обучение учащихся осуществляется в режиме дистанционной работы. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов. Для выполнения трудовой функции и осуществления взаимодействия между Работником и Работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением, Стороны используют, в том числе, сеть Интернет, мобильную связь. Работнику на период дистанционной работы на основании заявления выдается оборудования (ноутбук, принтер). В заявлении также указывается, что работник выполняет трудовую функцию дистанционно, вне места расположения Работодателя. Работнику на период дистанционной работы сохраняется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников ОУ уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому ОУ на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается постановлением Правительства Самарской области от 22 мая 2019 года № 336. Компенсация выплачивается на основании ведомостей учета дней участия педагогического работника, предоставленной им в образовательное учреждение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

I. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Показатели	Размер установленной выплаты
Выплаты работникам, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда	До 12%;
- доплаты за работу в ночное время	в соответствии со ст.154 ТК РФ до 35%
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с вредными условиями труда:	
повару	4%
- доплаты за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК;	До 5000 руб.
- доплаты за совмещение профессии (должности) по соглашению сторон;	До 15000 руб.
-доплаты за работу в коррекционной группе	до 5000 руб.
- доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ	До 15000 руб.
- за работу не входящую в круг основных обязанностей	До 15000 руб.
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	До 15000 руб.
- за переработку времени	В зависимости о переработки
За работу на компьютере	До 2000 руб.
Доплаты за сверхурочную работу	До 5000
выплаты работникам, пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;	

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основание для премирования	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальный балл	Примечание (подтверждающие документы)	Самооценка	Оценка комиссии
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету (ам) (качество знаний по итогам года)	**1,5**	Приложение: отчет из АСУ (% качества за полугодие и год общий по всем предметам)		
	2.Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету (ам), по итогам сравнения отчётных периодов	1,5			
	3.Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету (ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО	Выше – 1 б. На уровне среднего по школе –0,5 б.	отчет с АСУ РСО (итоговые отметки)		
	4. Охват (доля) обучающихся, выбравших предмет для сдачи ГИА от количества выпускников, которые вышли на ГИА в форме ОГЭ и ЕГЭ и по предметам по выбору.	80-100% - 10 баллов От 50-79% - 7 баллов До 50% - 5 баллов	Отчет ГИА		
	5.Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету (-ам), составляет 100%	4 балла (русский язык и математика), 4 балла остальные предметы	Отчет с АСУ РСО (итоговые отметки)		
	6.Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9 классов по результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету (ам)	От 30 до 59% - 2 балла От 60% - 74% - 5 баллов 75% - 10 баллов			
	7. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	2 балла	Таблица с указанием годовых отметок и результатов внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР обуч.		

	8.Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100% - 3 б. 0-99% - 0б.			
	9.Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	Наличие таких выпускников –5 б и более выпускников – по 5 баллов за каждого	Таблица награжденных медалью «За особые успехи в учении»		
	10. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету (-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА).	1-30%- 3б. 31-50% -4б 51-84%-5 б. 85-100% -6	Приложение: отчет с АСУ РСО (итоговые отметки)		
	11.Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	До 70 баллов- 5 б. От 71 до 80 б. -8 балла От 81 до 100 б. -10 баллов.	Приложение: отчет с АСУ РСО (итоговые отметки)		
	12.Доля выпускников 11 класса текущего года, выбравших один и тот же предмет при прохождении ГИА в форме ОГЭ и в форме ЕГЭ, в общей численности выпускников 11 класса, прошедших ГИА	До 50% - 5 баллов 51-100% - 8 баллов			
	13. Позитивная динамика в результатах работы учителя по функциональной грамотности, проявляемая в достижениях обучающихся (результаты мониторинга); Участие в проектах, конкурсах, олимпиадах по функциональной и финансовой грамотности), всероссийской Дол игры; участие в онлайн уроках.	Позитивная динамика 2 балла, Участие в конкурсах и олимпиадах: Участие – 1 б. Мун уровень – 1,5 б Окр. уровень- 2 б. Областной- 3 б. Всероссийский -4 б.	Таблица с указанием участия обучающихся в проектах, конкурсах, олимпиадах по ФГ, результаты мониторинга грамоты, дипломы		
	14. Позитивная динамика в результатах коррекционно – развивающей работы учителя по своему предмету, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании ППК, ПМПК), участие в конкурсах, соревнованиях разного уровней.	Позитивная динамика-1балл	грамоты, дипломы		
	15.Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных п,ериодов	Отсутствие – 0 б.			
	16.Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции	40 % и выше – 3 б. От 25 % до 39 % - 2б.	Таблица с		

	классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно - патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	От 10 % до 24 % - 1 б.	указанием участия обучающихся в проектах, конкурсах,		
	17.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных и исследовательских проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня). (Живая классика, ИТФ, Первоцвет, ИТФ, Взлет, ВКС и другие)	**Победитель** (кол-во): мун.ур– 2б; округ.ур. - 3 б. обл.ур.–4 б. **Призер (кол-во):** мун.уровень– 1 б. округ. уровень -2 б. обл. уровень– 3 б. **Участие:** мун.уровень – 0,5б. округ. уровень -1 б. обл.уровень– 1,5 б.	Таблица участия обучающихся с указанием мероприятий		
	18.Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя в дистанционных конкурсах различного уровня	За каждого принимающего участие - 0,2 б. за каждого призёра, победителя – 0,5 б.			
	19.Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие – 0 б. Наличие – (-1б.)			
	20.Работа в составе экспертных советов и жюри (в зависимости от количества) **баллы суммируются (**Участие в итоговом собеседовании, итоговое сочинение, ВПР и др). 20.1.Организаторы в мониторингах ОГЭ (шк.этап), итоговом собеседовании, РКР, итоговое сочинение и.др.	Обл. – 4б. Окр. -3б. Муницип.- 2,5 б Школьный уровень- 2 б. ВПР (1 предмет 1 класс) - 2 б.	Приказ, протоколы		
	21.Результаты независимой оценки качества обучения (окружные, региональные, федеральные процедуры) (не более 5% обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты и/или позитивная динамика в результатах обучающихся) (по каждому предмету отдельно на каждом уровне**)**	Участие в процедуре - 1б работа экспертом по проверке(кол-во): ОУ -0,5 б., Окр. – 2б.	Протоколы		
	22.Результаты независимой оценки качества обучения (окружные, региональные, федеральные процедуры) в **выпускных классах** (не более 5% обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты и/или позитивная динамика в результатах обучающихся) (по каждому предмету	Участие в процедуре- 1 б.; работа экспертом по проверке(ко-во): ОУ -0,5 б., Округ. - 2б	Протоколы		

	отдельно на каждом уровне**)**				
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	23.Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) (Участие в школьном этапе олимпиады– 1 балл за каждый класс)	**Округ** Победитель -4 б. Призер - 3 б. Участие – 2 б за каждого **Область** Победитель -7 б. Призер – 6 б. Участие – 5 б. за каждого	Протоколы, грамоты, сертификаты		
	24.Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием СО (в зависимости от уровня) образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты, региональная олимпиада им.В.А.Курова. (по наличию классов, баллы суммируются), (олимпиады по татарскому языку и другие), олимпиада ПГУТИ, ТИИМ,	Участие (кол-во): окружной уровень - 2 б. обл. уровень – 3 б. рос.уровень - 4б. **Победитель** (кол-во): окруж. уровень – 4 б. обл. уровень -5 б. рос. уровень– 6 б. **Призер** (кол-во): окруж. уровень – 3б. обл уровень. – 4 б. рос. уровень – 5 б.	Грамоты		
	25.Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня).	**Участие:** Мун.ур.- 0,5 б. Окр.уровень- 1б. Обл. уровень -1,5 б. **Призер (кол-во):** мун.уровень – 2 б. окруж. уровень -3 б. обл.уровень– 4 б. **Победитель (кол-во):** мун.уровень – 3 б. окруж.уровень-4б. обл.уровень– 5 б.	Таблицы, протоколы		
	26.Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега».	Наличие –2б. Победитель – 10 б. Призер – 7 б. Отсутствие – 0 б.	Таблицы, протоколы		
	27.Доля обучающихся 9 класса, вовлеченных ответственным учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия АИС «Трудовые ресурсы» направленные на раннюю профориентацию, и получивших зачет по курсу. (прошедших регистрацию и обучение курсов).	1-90- 1 б. 100% - 5 б.	Таблицы, протоколы		

	28.Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», «Урок цифры», или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя. 28.1.Кол-во социальных практика проекта «Киноуроки в школах России», открытые уроки и регистрация на сайте Профвыбор.	0-50% - 1 б. 51-75% - 1,5 б. 76-100% - 2 б. 1 соц. практика – 1 балл.	Таблицы, протоколы		
	29.Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуальной образовательной траектории в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	Доля вовлеченных: 0-50% - 1 б. 51-75% - 2 б. 76-100% - 3 б. Доля получивших рекомендации от числа зарегистрированных: 0-50% - 2 б. 51-75% - 3 б. 76-100% - 4 б.	Таблицы, протоколы		
Результативность использования современных технологий (в т.ч.цифровых, технологий) в образовательном процессе	30.Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО. Несвоевременное введение в АСУ РСО текущих, итоговых отметок, КТП. Использование учителем в работе информационной системы «ФГИС МОЯ ШКОЛА» 3 балла (баллы суммируются)	100% - 3 б. 99% - 2б. 98% – 1 б. 0-97% - 0 б. -4 балла			
	31. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора, по факту участия в мониторинге (Оцениваются результаты классов по итогам мониторинга)	Достигнуты результаты выше 38% - 3 б	справки администратора		
	32.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью (Использование учителем в учебном предмете	Да – 1 б. Нет – 0 б.	(Скриншоты взаимодействия с обучающимися)		

	образовательных платформ и IT-Технологий: личные страницы педагога он-лайн консультации интерактивные опросы онлайн обучение)				
Результативность организационно-методической деятельности педагога	33.Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением и иными ОО с утвержденными приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Обл. - 4б. Окр. -3б. Муницип.- 2б. ОУ-1 б.	Считаются только очные мероприятия, подтвержденные или с сертификатом с указанием темы выступления)		
	34.Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	**Округ:** Побед.-8, Призер-7, Участие-5 **Зональный этап:** Побед.-11; Призер-10; Участие-9 **Область:** Побед.-14; Призер-13; Участие12	Грамоты		
	35.Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО, в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	Федеральный – 3 б. Обл. – 2 б. Окр. – 1,5 б. Шк.- от 1 до 3- 1 б. Шк. от 4 до 6 – 2 б. не более 6 баллов.	Скрины публикаций		
	35.1.Организация работы во всероссийском сообществе детей и молодежи «Движения первых» (регистрация уч-ся, участие в конкурсах, акциях, Орлята России, прохождение треков,)	От 5 до 10 баллов			
	36.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 б	Грамоты, сертификаты		
	37.Регулярная и систематическая работа с классной документацией (классный руководитель и учитель-предметник).	Трудные дети (КДН) – 1б. Лич.дела 1 кл. (сент.) – 1б Лич. дела (май) – 0,5 б. Документац выпус.кл (9,11) май – 1б. Ведение табеля питание (1-11кл.) – 1 б. Баллы суммируются			

	Печать аттестатов.	За каждый класс - 5 б.			
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	38.Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя (100%), установленного ТУ/ДО для ОО	Наличие – 0,5 б. 50% - 73% – 1 б. 72% - 100% - 2 б.			
	39.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса, правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Наличие – 0 б. Отсутствие – 1 б.			
	40.Доля обучающихся, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), в общей численности обучающихся учителя	2% - 5 баллов, 3% - 7 баллов, 4% - 9 баллов 5% и выше – 10 баллов	Протокол успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году		
ИТОГО					

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Критерии оценки эффективности (качества) работы заместителей руководителя

№	Критерий оценивания	Максимально возможное количество баллов	Эксперт	Самооценка
1.	**Эффективность процесса обучения**			
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла выпускников по предметам обязательной части учебного плана ОО на уровне начального общего образования относительно выпускников предыдущего года при условии отсутствия признаков необъективности по результатам ВПР: положительная динамика — 1 балл; сохранение значения — 0,5 балла	1		
1.2	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся 4-х классов результатам ВПР: по одному предмету-1 балл; по двум предметам - 2 балла; по трем и более предметам - 3 балла	3		
1.3	Доля обучающихся, переведенных с уровня начального общего образования на уровень основного общего образования (кроме случаев болезни обучающегося, подтвержденных соответствующими документами): 100% - 1 балл	1		
1.4	Доля обучающихся 5-х классов, получивших отметки на ВПР, соответствующие отметкам за ВПР в предыдущем учебном году (в 4 классе): 50-75% - 1 балл 76-100% - 2 балла	2		
1.5	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне основного общего образования, от общего количества обучающихся 9-х классов (по состоянию на 1 марта текущего года): 100% - 2 балла	2		
1.6	Р Доля выпускников, получивших аттестаты об основном общем образовании от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-9 (без учета сентябрьских сроков): 96%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.7	Доля обучающихся, которые по четырем предметам ОГЭ в сумме набрали 20 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале) (без учета сентябрьских сроков ГИА), от общего количества сдававших ОГЭ: 10% - 15% - 1 балл; более 15% - 2 балла	2		
1.8	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам - 1,5 балла; по четырем предметам - 2 балла	2		
1.9	Доля выпускников, получивших аттестат особого образца, набравших по всем предметам ОГЭ максимальный балл по 5-балльной шкале: 95%-99% - 1 балл; 100% - 2 балла	2		
1.10	Доля обучающихся, допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования (по состоянию на 1 марта текущего года), от общего количества обучающихся: 96%-99% - 1 балла; 100% - 2 балла	2		

1.11	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании, от общего числа обучающихся, допущенных до ГИА-11 (без учета сентябрьских сроков): 100% выпускников – 2 балл	2		
1.12	Отсутствие выпускников, не преодолевших минимальный порог баллов ЕГЭ по предметам по выбору- 2 балла	2		
1.13	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла ЕГЭ текущего года по образовательной организации в сравнении со средним баллом ЕГЭ предыдущего года: по одному предмету - 0,5 балла; по двум предметам - 1 балл; по трем предметам – 1,5 балла; по четырем и более предметам - 2 балла; сохранение значения среднего балла по всем предметам ЕГЭ, сдаваемым в отчетном и прошлом году – 1 балл	2		
1.14	Доля награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые подтвердили результат по 2-м обязательным предметам: 100% - 1 балл	1		
1.15	Доля выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по одному из предметов по выбору: 100% - 1 балл	1		
1.16	Доля выпускников, получивших количество баллов на ЕГЭ по предмету (-ам) по выбору не ниже минимального от общего числа выпускников, сдававших предмет(-ты): на уровне целевых показателей ОО, утверждаемых распоряжением МОиНСО на текущий период – 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
1.17	Наличие выпускников, получивших 100 баллов на ЕГЭ – 1 балл	1		
1.18	Количество учащихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций: на окружном уровне: 1-2 человека – 0,5 балла; 3 и более человек - 1 балл; на региональном уровне (согласно перечню, утвержденному распоряжением МОиНСО на текущий период): 1-2 человека – 1,5 балла; 3 и более человек – 2 балла; на всероссийском или международном уровнях - 3 балла	3		
1.19	Доля участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 4-11 классов: 80% -89% – 1 балл, 90% и более - 2 балла	2		
1.20	Доля участников окружного этапа всероссийской олимпиады школьников в общей численности учащихся 7-11 классов: 10% - 20% - 1 балл; 21% и более – 2 балла	2		
1.21	Количество учащихся, ставших победителями и/или призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: 1 и более -1 балл положительная динамика – 2 балла *(баллы не суммируются)*	2		
1.22	Наличие учащихся, которые стали на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников победителями (2 балла) и призерами (1 балл) *(баллы суммируются)*	3		
1.23.	Выбор учащимися 10 и 11 классов предметов для изучения на углубленном уровне соответствует перечню предметов, необходимых для поступления в выбранные вуз(ы): 100% обучающихся - 1 балл	1		
1.24	Доля детей, обучающихся в 5-11 классах, вовлеченных в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега»: до 5% - 0,5 балла, 6-10% - 1 балл, более 10 % - 2 балла	2		
	Итого:	44		
2.	**Эффективность воспитательной работы**			

2.1	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных в объединения дополнительного образования и занятия внеурочной деятельностью, в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению: 100% - 1 балл	1		
2.2	Отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца (из числа приступивших) - 1 балл	1		
2.3	Доля детей, охваченных детскими и юношескими объединениями или организациями, кроме волонтерской и патриотической направленностей (включая творческие объединения «Школьная газета» и «Школьное телевидение»): до 50% от общего количества обучающихся – 0,5 балла; свыше 50% - 1 балл	1		
2.4	Участие в проектах по развитию волонтерского движения на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла, региона - 1 балл; РФ – 1,5 баллов (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.5	Участие в проектах по патриотическому воспитанию на уровне: образовательного округа (муниципального образования) – 0,5 балла; региона - 1 балл; РФ – 1,5 балла; (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
2.6	Наличие зарегистрированного отряда ВВПОД "Юнармия", военно-патриотического отряда - 1 балл	1		
2.7	Наличие в общеобразовательном учреждении школьного музея: паспортизированного - 1 балл; в процессе создания (но не более 2-х лет) – 0,5 балла	1		
2.8	Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных общеобразовательным учреждением, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др., входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): на *муниципальном уровне* или на уровне внутригородского района муниципального образования - 0,5 балла; на *уровне образовательного округа:* 1-2 человека - 1 балл; 3 и более - 1,5 балла; на уровне *области: 1-2 человека* - 1,5 балла; 3 и более - 2 балла; на *всероссийском или международном уровнях* - 2 балла	2		
2.9	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в окружных (муниципальных) или областных конкурсах – 0,5 балла; победы на всероссийских или международных конкурсах –1 балл	1		
2.10	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в том числе с применением лучших практик по модели ученик-ученик; студент- ученик; работодатель – ученик, равна показателю, декомпозированному образовательной организации - 0,5 балла; выше показателя, декомпозированного образовательной организации – 1 балл	1		
2.11	Проведение в каникулярный период на уровне образовательной организации тематических профильных смен: 2 смены за учебный год -1 балл; более 2-х смен за учебный год - 2 балла	2		
2.12	Доля молодежи, задействованной в мероприятиях по вовлечению в творческую деятельность, от общего числа молодежи: на уровне целевого значения показателя ОО - 0,5 балла, выше -1 балл	1		
2.13	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся: 75% -79 % - 0,5 балла; 80% и более – 1 балл	1		
2.14	Доля обучающихся, выполнивших нормативы комплекса ГТО, от общего количества обучающихся ОО, принявших участие в сдаче нормативов комплекса ГТО: более 70% -1 балл	1		
	Итого:	**17**		

3.	**Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности общеобразовательного учреждения**			
3.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим общеобразовательным учреждением: на уровне образовательного округа (муниципалитета) – 0,5 балла; на региональном уровне - 1 балл; на российском или международном уровнях – 1,5 балла (оценивается по наивысшему уровню)	1,5		
3.2	Наличие у работников образовательной организации грантов (индивидуальные и/или коллективные) с учетом распространения результатов использования гранта на: образовательную организацию – 0,5 балла; на муниципальный уровень или на уровень образовательного округа– 1 балл; на региональный уровень – 1,5 балла; всероссийский уровень – 2 балла	2		
3.3	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательных отношений: 0,5 балла Наличие у общеобразовательного учреждения официальной страницы в социальных сетях - 0,5 балла *(баллы могут суммироваться)*	1		
3.4	Доля обучающихся по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
	Итого:	5,5		
4.	**Эффективность обеспечения доступности качественного образования**			
4.1	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах на базе сторонних организаций, в том числе через сетевую форму – 1 балл	1		
4.2	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения "Ворлдскиллс Россия", от общего количества обучающихся 6-11-х классов: в качестве участников: 1% и более - 0,5 балла; в качестве зрителей: 5% и более - 0,5 балла (баллы могут суммироваться)	1		
4.3	Число обучающихся, принявших участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию (по итогам календарного года): 80-90% -0,5 балла; 100% - 1 балл	1		
4.4	Число обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности), в том числе по итогам участия в проекте «Билет в будущее»: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
4.5	Доля обучающихся, охваченных деятельностью детских технопарков «Кванториум» (мобильных технопарков «Кванториум»), мини-технопарков: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
	Итого:	5		
5.	**Эффективность управленческой деятельности**			
5.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) признаны эффективными для площадок, находящихся: на уровне "образовательного округа" - 1 балл, на региональном уровне - 2 балла, на федеральном уровне -3 балла	3		

5.2	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2		
5.3	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 1 балл	1		
5.4	Положительная динамика результатов ОО по итогам рейтинга за прошедший учебный год: сохранение позиции в «зеленой зоне» - 0,5 балл; улучшение позиции (переход в вышестоящую зону) – 1 балл	1		
5.5	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном и/или региональном уровнях – 2 балла	2		
5.6	Отсутствие нарушений процедуры проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования: 2 балла	2		
5.7	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2		
	Итого:	**13**		
6.	**Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса**			
6.1	Доля обучающихся ОО, охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся 5-11-х классов: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше -1 балл	1		
6.2	Отсутствие или отрицательная динамика (снижение уровня) травматизма среди обучающихся учреждения во время образовательного процесса: 1 балл	1		
6.3	Создание условий для реализации рабочей программы по предмету «Физическая культура» для всех учащихся, отнесенных к специальной медицинской группе: 1,5 балла	1,5		
6.4	Организация систематического психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации (штатный педагог-психолог или привлеченный по	1		
	договору): 1 балл			
	Итого:	4,5		
7.	**Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения**			
7.1	Наличие не менее чем у 55% учителей (включая совместителей) квалификационных категорий - 1 балл	1		
7.2	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» («Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации»), в общем числе педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО на текущий период - 0,5 балла, выше - 1 балл	1		
7.3	Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период – 1 балл, выше -2 балла	2		

7.4	Результативность участия учителей в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне– 2 балла, участие на федеральном уровне – 2,5 балла, наличие победителей на федеральном уровне -3 балла	3		
7.5	Доля молодых специалистов со стажем работы до 3 лет, охваченных наставничеством (при условии назначения 100% наставников выплат за данный вид работы из ФОТ образовательной организации): на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МоиН СО на текущий период – 2 балла	2		
7.6	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период –1 балл, выше -2 балла	2		
	Итого:	11		
	Всего:	100		

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Критерии оценки результативности и качества (эффективности труда) работников ОУ

Показатели	Критерии	Макси-мальный балл	Эксперт	Самооценка
I. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов (главный бухгалтер, бухгалтер)	1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода.	3		
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	3		
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом).	2		
	4. Отсутствие замечаний в учетной политике ОУ.	2		
	5. Отсутствие нарушений при ведении, содержании документации, составлении и сдачи отчётов.	2		
	6. Отсутствие нарушений при уплате налогов, платежей и сборов.	2		
	7. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по ведению персонифицированного учета.	2		
	8. За высокую результативность сбора родительской платы и сдачи отчетности по сбору родительской платы в вышестоящую организацию: ➢ от 50% до 70% - 1 балл	3		
	➢ от 70% до 90% - 2 балла ➢ свыше 90% - 3 балла			
	9. Эффективность использования современных технологий (наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет)	2		
	10.Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	2		
	11.Отсутствие обоснованных замечаний по ведению кассовой документации	2		
	12.Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности	2		
	13.Отсутствие об основанных замечаний (жалоб) и обращений со стороны работников учреждения.	2		
	14. Отсутствие замечаний по размещению заказов и			

	последующее исполнение контрактов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд на основании 44-ФЗ	3		
	15. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов, платежных обязательств, посещаемости воспитанниками учреждения и ежемесячное снятие остатков.	3 3		
	16.Оказание работникам учреждения методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	3		
	17.Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	1		
	18.Соблюдение коммуникативной культуры			
	Итого:	**42**		
II. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (заведующий хозяйством)	1. Эстетическое оформление ОУ, групп, кабинетов, состояние пришкольной территории.	3		
	2. Контроль за организацией своевременного вывоза мусора с территории школы.	2		
	3. Обеспечение комфортных условий труда.	3		
	4. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) по поводу работы младшего обслуживающего персонала.	2		
	5. Учет материальных ценностей, инвентаризация.	2		
	6. Своевременное реагирование на чрезвычайные ситуации.	2		
	7. Отсутствие предписаний служб надзора по ПБ и ЧС.	2		
	8. Создание безопасных условий труда.	2		
	9. За организацию и проведение конкурсов среди учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.	3		
	10. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3		
	Итого:	**24**		

III. Эффективная организация документооборота (специалист по кадрам)	1. Своевременное и качественное оформление кадровой документации (приказы, трудовые договоры, дополнительные соглашение, личные дела работников, трудовые книжки и т.д).	4		
	2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений.	4		
	3. Своевременное и качественное ведение автоматизированного кадрового учета (Зарплата и кадры 8)	3		
	4. Качественная подготовка документов в ПФ РФ.			
	5. Качественное и своевременное оформление документации по воинскому учету, бронированию, мобилизации.	4		
	6. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны работников учреждения.	4		
	7. Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов.	4		
		4		
	Итого:	**27**		
IV.Эффективная организация документооборота (секретарь руководителя, делопроизводитель)	1. Отсутствие замечаний по ведению документации делопроизводства.	3		
	2. Качественное оформление договоров с родителями (законными представителями) учащихся.	3		
	3. Своевременность предоставления информации, отчетов.	2		
	4. Отсутствие обоснованных замечаний (жалоб) со стороны педагогического коллектива, работников, родителей и учащихся.	3		
	5. Четкое, своевременное выполнение поручений руководителя	3		
	Итого:	**14**		
V. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обслуживающий персонал)	1. Качественная уборка помещений, коридоров, лестниц, санузлов.	3		
	2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	2		
	3. Сохранность хозяйственного инвентаря.	2		
	4. Своевременность и качество выполнения ремонтных работ по обслуживанию здания и оборудования.	3		
	5. Качественная уборка территории школы.	3		

	6. Образцовое содержание состояния энергетического хозяйства. 7. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. 8. Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни. 9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогического коллектива, работников, родителей, учащихся, учителей.	3 3 3 3		
	Итого:	**25**		
VI. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (Рабочий по КОЗиС	1. Качественное ведение документации. 2. Своевременность устранения неисправности транспорта. 3. Соблюдение норм общения в коллективе. 4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников школы на неправомерные действия.	2 3 2 3		
	Итого:	**10**		
IX. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (экономист)	1. Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и экономической отчетности; 2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений. 3. Эффективная организация работы по направлению деятельности; 4. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой работы. 5. Своевременное и качественное ведение автоматизированного учета: 1С Предприятие – Бухгалтерия: Зарплата и управление персоналом.	4 4 4 4 4		
	Итого:	**20**		
X. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (контрактный	1. Отсутствие предписаний надзорных, контролирующих органов. 2. Своевременность предоставления информации, отчетов, сведений. 3. Отсутствие жалоб, нареканий к качеству выполняемой	4 4		

управляющий)	работы. 4. Качественное ведение документации.	4 4		
	Итого:	**16**		

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников структурного подразделения дошкольного образования.

Категория работников			**Эксперт**	**Самооценка**
Воспитатель, тьютор				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю**		
		критериев		
1. Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО: частично соответствует-0,5 балла; соответствует-1 балл; соответствует / осуществляется творческий (авторский подход)-2 балла.	2 балла		
1.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (опрос не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%-0,5 балла; 80%-89%-1 балл; 90% и более-2 балла.	2 балла		
1.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников(на основе результатов ППК, ПМПк)	1 балл		
1.4	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: -специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; -специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	1 балл		
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений.	1 балл		
1.6	Консультативная помощь и поддержка родителей детей раннего возраста	3 балла		

1.7	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе СП, реализующей программы ДО, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного для СП более 30% - 1 балл.	1 балл		
1.8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы: до 70%- 1 балл высшее 70%-2 балла	2 балла		
1.9	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.10	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному	2 балла		
	Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон», и другие мероприятия технической направленности: участник-0,5балла; призер- 1балл; победитель-2 балла.			
1.11	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: Первый этап на базе СП-1 балл; Второй этап выше уровня СП-2 балл.	2 балла		
1.12	Результаты участия воспитанников фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами Минобрнауки: - на окружном уровне – 0,5 балла; - призер окружного уровня, участник регионального – 1 балл; -призер регионального, участник всероссийского и международного уровня – 2 балла.	2 балла		
1.13	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1 балл		
1.14	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений: на сайте СП – 1 балл; в других социальных сетях – 2 балла.	2 балла		
1.15	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе СП.	1 балл		
1.16	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) Окружной уровень – 1 балл Областной, международный, всероссийский уровень -2 балла	2 балла		
1.17	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	1 балл		

1.18	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта.	1 балл		
1.19	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	1 балл		
1.20	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1 балл		
	ИТОГО:	31 балл		
	2.Интенсивность и напряженность работы			
2.1	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за	2 балла		
	период установления стимулирующих выплат: полгода, год относительно предыдущего периода, списочного состава группы): снижение на 1% - 0,5 балла; снижение на 2%-1 балл; снижение на 3 % и выше-2 балла.			
2.2	Доля воспитанников прошедшие успешную адаптацию в группе раннего	2 балла		
2.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 2%-19% - 0,5 балла; 20% и выше- 1 балл.	1 балл		
2.4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году(бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 3%-0,5 балла; 3% и выше 1 балл.	1 балл		
2.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1 балл		
2.6	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований.	1 балл		
2.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса.	1 балл		
	ИТОГО:	9 баллов		
	ВСЕГО:	**40 баллов**		
	Педагог-психолог			

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
	1.Результативность и качество работы (эффективность труда)			
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении: 20%-39% - 0,5 балла; 40%-59% - 1 балл; 60% и более – 2 балла.	2 балла		
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: наличие положительного результата за отчетный период	2 балла		
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся.	2 балла		
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах: - на региональном уровне – 1 балл; - на всероссийском уровне –2 балла.	2 балла		
1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на окружном уровне -0,5 балла; - на региональном, всероссийском уровне- 1 балл.	1 балл		
1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла; 61%-75% - 1 балл; 76-85% - 2 балла; Свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51%-60% - 0,5 балла 61%-75% - 1 балл	3 балла		
	76-85% - 2 балла Свыше 85% - 3балла.			
1.8.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.9.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся – 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей-1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл. (баллы могут суммироваться)	3 балла		

1.10.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	2 балла		
1.11	. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер): участник окружного уровня,- 0,5 балла призер на окружном уровне, участник на региональном уровне- 1 балл; призер регионального уровня, участник всероссийского уровня – 2 балла.	2 балла		
1.12.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: -на уровне СП- 0,5 балла - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - не менее одного раза в год – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	2 балла		
1.16.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): - на региональном уровне – 0,5 балла; -на всероссийском, международном – 1 балл.	1 балл		
1.17.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: (учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие)	2 балла		
	ИТОГО:	35		
		баллов		
	2.Интенсивность и напряженность работы			
2.1	Участие в работе ППк	**1 балл**		
2.2	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	**1 балл**		
2.3	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	**1 балл**		
	ИТОГО	3 балла		

	ВСЕГО:	**38 баллов**		
Категория работников				
Учитель-логопед, дефектолог				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППк	2 балла		
1.2.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском- 2 балла.	2 балла		
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 55-60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 2балла; свыше 85% - 3балла.	3 балла		
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся : 61-75%- 0,5 балла; 76-85%- 1 балл; свыше 85% - 2балла.	2 балла		
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с	2 балла		
	родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся 55-60% -0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85%- 1,5 балла; свыше 85% - 2балла.			
1.6.	Наличие у педагогических работников социально-значимых проектов в течении учебного года.	2 балла		
1.7.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	2 балла		

1.8.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся- 1 балл; ЦОР и ЭОР для родителей – 1 балл; ЦОР и ЭОР для педагогов – 1 балл; (баллы могут суммироваться)	3 балла		
1.9.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: -на уровне СП- 0,5 балла; - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.10.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	2 балла		
1.11.	.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, различного уровня.	2 балла		
1.12.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: - на окружном уровне -1 балл; - на региональном, всероссийском уровне - 2 балла.	2 балла		
1.13.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой СП, на уровне: -на уровне СП- 0,5балла; - на окружном уровне -1балл; - на региональном, всероссийском уровне- 2 балла.	2 балла		
1.14.	Публично представляет собственный педагогический опыт по организации и проведению образовательного процесса с воспитанниками: - на уровне СП – 1 балл; - выше уровня СП – 2 балла.	2 балла		
1.15.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциала каждого ребенка: - наличие разработки -1балл;	3 балла		
	-наличие рецензии – 2 балла. (баллы могут суммироваться)			
	ИТОГО:	33 балла		
	2.Интенсивность и напряженность работы			
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1 балл		
2.2	Отсутствие в течении учебного года фактов травматизма среди воспитанников в образовательной деятельности	1 балл		
	ИТОГО:	2 балла		

	ВСЕГО:	**35 баллов**		
Категория работников				
Помощник воспитателя, младший воспитатель				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Обеспечение высокой посещаемости: 70 – 80 % 3балла 60-70% -2балла До 60% -1балл	3 балла		
1.2	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости: На 11% и более - 3 б. На5- 10% -2б. На 3-5%-1б.	3 балла		
1.3	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и проведению оздоровительных мероприятий с детьми	3 балла		
1.4	Наличие детей с тяжелыми нарушениями (с двумя и более диагнозами)	4 балла		
1.5	Наличие детей в группе разного возраста	4 балла		
	ИТОГО:	17 баллов		
Интенсивность и напряженность работы				
2.1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению выдаче норм питания воспитанникам.	3 балла		
2.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей детей по поводу конфликтных ситуаций	2 балла		
	ИТОГО:	5 баллов		
	ВСЕГО:	**22 балла**		
Категория работников				
Делопроизводитель				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				

1.1.	Инициативный и грамотный подход по ведению делопроизводства в структурном подразделении	3 балла		
1.2.	Выполнение заданий вне постоянного рабочего места, а также передвижение по городу	3 балла		
1.3	Повышение эффективности деятельности на основе использования современных методов сбора и обработки информационных технологий.	3 балла		
1.4	Выполнение работы требующей высокой напряженности и интенсивности (систематическое выполнение срочных заданий)	3 балла		
	ИТОГО:	12 баллов		
	ВСЕГО:	**12 баллов**		
Повар, кухонный рабочий				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Создание условий для сохранения здоровья детей: качественные рациональные способы приготовления детского питания	3 балла		
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей к организации и качеству питания.	3 балла		
1.3	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и качеству питания	3 балла		
1.4	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	3 балла		
	ИТОГО:	12 баллов		
	ВСЕГО:	**12 баллов**		
Категория работников				
Кладовщик				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				

1.1.	Своевременность и правильность заказа продуктов питания	3 балла		
1.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла		
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла		
1.4.	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	3 балла		
1.5	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла		
	ИТОГО:	15 баллов		
	ВСЕГО:	**15 баллов**		
Категория работников				
Кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Отсутствие замечаний к качеству стирки и глажки белья	3 балла		
1.2.	Творческий подход к реставрации и ремонту мягкого инвентаря	3 балла		
1.3.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
	ИТОГО:	9 баллов		
	ВСЕГО:	**9 баллов**		
Категория работников				
Сторож, вахтер, дворник				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**

1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Отсутствие порчи (потери) имущества структурного подразделения во время дежурства	2 балла		
1.2.	Отсутствие обоснованных замечаний к осуществлению охраны объекта в ночное время (у вахтера в дневное), в праздничные и выходные дни	2 балла		
1.3.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла		
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб в части охраны жизни детей и работников	2 балла		
	ИТОГО:	8 баллов		
	ВСЕГО:	**8 баллов**		
Категория работников				
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	3 балла		
1.2.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада	3 балла		
1.3	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	3 балла		
	ИТОГО:	9 баллов		
	ВСЕГО:	**9 баллов**		
Категория работников				
Заведующий хозяйством				

№	Критерии оценивания	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Эксперт	Самооценка
	1.Результативность и качество работы (эффективность труда)			
1.1.	Создание условий для бесперебойного функционирования детского сада (система отопления, канализация, водоснабжения)	3 балла		
1.2.	Отсутствие замечаний по хранения и списанию материальных ценностей в детском саду	3 балла		
1.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3 балла		
1.4.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (пожар, антитеррор)	3 балла		
1.5.	Отсутствие предписаний и обоснованных замечаний со стороны Росспотребнадзора и администрации к организации и хранению продуктов питания	3 балла		
1.6.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада, соответствии требований СанПиН	3 балла		
1.7.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	3 балла		
1.8.	Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников воспитательно-образовательного процесса	3 балла		
	ИТОГО:	**24 балла**		
	ВСЕГО:	**24 балла**		
	Категория работников			
	Специалист по охране труда			
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
	1.Результативность и качество работы (эффективность труда)			
1.1.	Соблюдение требований и норм охраны труда, ППБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ	3 балла		
1.2.	Качественное ведение и содержание документации по технике безопасности в надлежащем порядке	2 балла		
1.3.	Своевременная и качественная организация тренировок по ТБ	2 балла		

1.4.	Отсутствие замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда участников образовательного процесса и объектов учреждения	3 балла		
1.5.	Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров.	3 балла		
1.6.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов.	3 балла		
	ИТОГО:	16 баллов		
	ВСЕГО:	**16 баллов**		
Категория работников				
Уборщик служебных помещений				
№	**Критерии оценивания**	**Кол-во баллов по каждому показателю критериев**	**Эксперт**	**Самооценка**
1.Результативность и качество работы (эффективность труда)				
1.1.	Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания	3 балла		
1.2.	Качественное обеспечение уборки помещений детского сада в соответствии с требованиями Сан Пин 2.4.1 3049-13	2 балл		
1.3.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб администрации детского сада	3 балла		
	ИТОГО:	8 баллов		
	ВСЕГО:	**8 баллов**		

Приложение № 3

ПРИНЯТЫ
с учётом мнения первичной
профсоюзной организации
Решение от «04» февраля 2025 г.
№ 1

Председатель

Кабирова Р.М.

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
от «04» февраля 2025 г.
№ 10- од

Директор ГБОУ СОШ
с. Старое Ермаково

Гимадиева Р.Х.

ПОЛОЖЕНИЕ

о дистанционной (удаленной) работе государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с номами Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» № 407-ФЗ от 08.12.2020 г.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящего положения под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим положением.

2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6. Особенности организации труда дистанционных работников

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 ТК РФ.

7. Особенности охраны труда дистанционных работников

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не

взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным ч.9 ст. 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции

дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим разделом положения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Кабирова Р.М.
«04» февраля 2025 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково
Гимадиева Р.Х.
«04» февраля 2025 г.

Соглашение по охране труда на 2025 г.

№	Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Исполнитель
1	Выделение средств на мероприятия по охране труда	3000	В течение года	
2	Организация и прохождение обучения работников по ОТ	3600	В течение года	
3	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, различных видов мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами	5000	По срокам	
4	Пополнение имеющихся медицинских аптечек и приобретение новых	1500	По истечении сроков	
5	Проведение медицинских осмотров работников школы	бесплатно	Август	
6	Обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	5000	По срокам	
7	Проведение предрейсового медосмотра водителя	61500	ежедневно	
	Итого:	79600		

Приложение № 5
к коллективному договору

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации
Кабирова Р.М.
«04» февраля 2025 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково
Гимадиева Р.Х.
«04» февраля 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ и профессий, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью и
другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
2.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1,5 года 6 пар 1 пара 2 пары
3.	Повар	Халат хлопчатобумажный	1 1 пара на 2 года
4.	Водитель	Перчатки комбинированные	4 пары
5.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 на 1.5 года Дежурный

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано
председатель первичной
профсоюзной организации
Кабирова Р.М.
«04» февраля 2025 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ СОШ с. Старое Ермаково
Р.Х.Гимадиева
«04» февраля 2025 г.

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

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1	Главный бухгалтер	3

Протокол № 2
общего собрания работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Старое Ермаково муниципального района Камышлинский Самарской области

с. Старое Ермаково «04» февраля 2025 г.

Председателем собрания избран Гимадиева Равиля Хайдаровна,
секретарем собрания Шайдуллина Лилия Рашитовна

Повестка дня:

1. Избрание представителя работников для подписания коллективного договора.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора и приложений к нему (локальных нормативных документов).

По первому вопросу:

Слушали Шайхутдинову Рамзилю Искандаровну. Она предложила избрать представителем от трудового коллектива Кабирову Рамзию Милавировну – председателя профкома.
Голосовали тайным голосованием:
«За» _35__ чел.
«Против» _0_ чел.
«Воздержались» 0_ чел.

Решили: избрать представителем работников Кабирову Рамзию Милавировну – председателя профкома и предоставить ему право подписи текста Коллективного договора, всех приложений к нему локальных нормативных документов, а также, в случае необходимости, вносимых в него изменений и дополнений в течение срока действия коллективного договора от имени всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Представлять интересы всех работников при разработке, заключении и исполнении коллективного договора.

По второму вопросу:

Слушали Гимадиеву Равилю Хайдаровну. Она подробно ознакомила работников с условиями Коллективного договора и приложений к нему локальных нормативных документов.
Голосовали за принятие Коллективного договора в предложенной редакции
«За» _35__ чел.
«Против» _0_ чел.
«Воздержались» _0_ чел.

Решили: принять Коллективный договор в предложенной редакции со всеми приложениями к нему локальных нормативных документов.

Председатель собрания Гимадиева Р.Х.

Секретарь Шайдуллина Л.Р.