

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Щеглова Л.А.
«11» 06 2025г.

От работодателя:
Директор ГБОУ СОШ
с. Черновка им. Демидова К.П.

Милюкова И.В.

2025г.



**ИЗМЕНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы имени Героя Советского Союза Демидова К.П.
с. Черновка муниципального района
Сергиевский Самарской области**

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>3352024/1</u> от « <u>24</u> » <u>06</u> 20 <u>25</u> г.
<u>М. амбуц. Гончаренко Н.Ю.</u> <small>(должность, Ф.И.О.)</small>

Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 2 от «11» июня 2025 г.

Стороны коллективного договора работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Демидова К.П. с. Черновка муниципального района Сергиевский Самарской области в лице председателя профкома Щегловой Людмилы Анатольевны и работодатель в лице директора Милюковой Ирины Владимировны пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П. (регистрационный номер 3352024 от 10.06.24г.);

1. Приложение 2 к коллективному договору «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.» изложить в новой редакции:

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Демидова К.П.
с. Черновка муниципального района Сергиевский Самарской области**

Принято на общем собрании
Трудового коллектива работников школы
(протокол № 2 от 11.06.2025 г.)

Согласовано с Управляющим советом школы
(протокол № 3 от 11.06.2025 г.)

Согласовано.

Председатель профкома *Л.А. Щеглова* — Щеглова Л.А.

Утверждаю,



Милюкова И.В.

Приказ № 130 от 11.06.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и порядке установления доплат
и надбавок к должностным окладам работников
ГБОУ СОШ с.Черновка им.Демидова К.П.**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда, установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия работы работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П. (далее по тексту "Школа"), в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»
- П.10 разъяснений Минтруда № 4 от 4 марта 1993 г. "О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании".
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431 « Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений созданных для реализации отдельных функций

- Постановления Правительства Самарской области №430 от 29.08.2011 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 27.10.2010 г. № 508 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области № 237 от 16.04.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области № 336 от 22.05.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановления Правительства Самарской области № 913 от 11.12.2019 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановления Правительства Самарской области № 110 от 25.07.2007 г. «Об особенностях финансирования государственных и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих реализацию программ углубленного изучения отдельных предметов (профильное обучение), расположенных на территории Самарской области.
- Постановления Правительства Российской Федерации № 448 от 04.04.2020 г. «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования».
- Постановления Правительства Самарской области № 345 от 22.05.2020 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Распоряжение Правительства Самарской области № 655-р от 04.07.2019 г. «О реализации в Самарской области в 2020 – 2022 годах мероприятий, направленных на обновление материально-технической базы для формирования у обучающихся современных технологических и гуманитарных навыков, в части создания центров образования цифрового и гуманитарного профилей "Точка Роста" в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование»;
- Постановления Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника (с добавлениями и изменениями, внесенными на протяжении срока действия данного Положения);
- Постановления Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».
- Постановление Правительства Самарской области от 03.05.2023 №365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях»
- Постановления Правительства Самарской области № 94 от 16.02.2024 года «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидий государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку

заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области».

- Постановления Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года № 397 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 2539»
- Постановления Правительства Российской Федерации от 29 марта 2024 года № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382».
- Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области, утверждена постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617«Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

1.3. Определение видов дополнительно оплачиваемых работ и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда входит в компетенцию директора Школы.

1.4. В настоящем Положении установлен максимальный размер доплат и надбавок, который может устанавливаться работникам Школы за выполнение той или иной работы.

1.5. Настоящее Положение регламентирует распределение фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда для работников общеобразовательной школы и дошкольного общеобразовательного учреждения.

1.6. Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного-обучающегося в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области от 29.09.2006 № 126 «О сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым» и от 17.12.2015 № 847 «О дополнительном финансировании оплаты труда работников образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия (памятниках истории и культуры)».

2. Порядок исчисления заработной платы работников школы.

Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих общеобразовательные программы начального, общего и среднего образования

2.1. Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + 03 \right) + T + y,$$

где: NROzi - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования 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, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

OЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление оплаты труда работников малокомплектных общеобразовательных школ, общеобразовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия, отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее – базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

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

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

2.2.Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

2.2.1 Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;

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

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

выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения (коэффициент 1,3);

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

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

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

2.2.2.Специального фонда оплаты труда работников, который 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;

другие дополнительные виды работ;

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

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливается настоящим положением

2.2.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает:

не более 3% от стимулирующего фонда выплачивается директору школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа;

остальная часть стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, административно-хозяйственному персоналу, учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

2.3 Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

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

$$ЗП_{\text{п}} = БЧ_{\text{п}} + СП_{\text{п}} + СТ_{\text{п}},$$

где $ЗП_{\text{п}}$ – заработка плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{\text{п}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{п}} = С_{ni} \times К_{мк} \times К_{пр} \times Н \times У_{\text{п}} \times 4,2 \times К_{гр} + С_{ki} \times Н \times У_{\text{п}} \times 4,2,$$

где $С_{ni}$ – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой 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 № 617 от 23.08.2024г.;

$К_{мк}$ – 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;

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

$У_{\text{п}}$ – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

$K_{\text{гр}}$ – 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;

S_{ki} – 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;

$СП_{\text{п}}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_{\text{п}} = ((БЧ_{\text{п}} \times K_{3H}) - БЧ_{\text{п}}) + ((БЧ_{\text{п}} \times K_{HM}) - БЧ_{\text{п}}) + Д,$$

где K_{3H} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

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

K_{HM} – 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;

D – выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда оплаты труда;

$СТ_{\text{п}}$ – 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:

$$СТ_{\Pi} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧ}_{\Pi} \times K_{KB}) - \text{БЧ}_{\Pi},$$

где K_{KB} – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

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

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

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается в соответствии с п. 3 данного Положения;

B – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (проверка письменных работ учащихся и др.) определяются директором Школы в пределах средств ФОТ и в пределах максимальных размеров, определенных настоящим Положением.

2.6. Изменение коэффициента, учитывающего квалификацию педагогического работника, производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.7. На работников, выполняющих педагогическую работу, на 1 сентября составляются тарификационные списки установленного образца.

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

$$ЗП_p = \text{БЧ}_p + \text{СЧ}_p + СT_p,$$

где $ЗП_p$ – заработка плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧ_p – базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧ}_p = ЗП_{пср} \times K_p + Ч_p,$$

где $ЗП_{пср}$ – средняя заработка 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;

K_p – 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;

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

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СП_p = (3\Pi_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (3\Pi_{пср} \times K_p) + M,$$

где $K_{зн}$ – 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.

M – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения, устанавливается учредителем;

$СT_p$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СT_p = C_p,$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

2.9. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем 2 раза в год в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$З\Pi_{зг} = БЧ_{зг} + СЧ_{зг} + СT_{зг},$$

где $З\Pi_{зг}$ – заработка плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения;

$БЧ_{зг}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{зг} = З\Pi_{пср} \times K_p + \Pi,$$

где $З\Pi_{пср}$ – средняя заработка 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;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения локальным нормативным актом.

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

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

$$СЧ_{зг} = (3П_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (3П_{пср} \times K_p) + P$$

где К_{зн} – 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;

Р – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

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

$$СТ_{зг} = C_p,$$

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

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

2.11. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений и размер стимулирующей выплаты устанавливаются ежегодно приказом руководителя Северного управления министерства образования Самарской области.

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

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

2.14. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств

социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

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

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

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

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

2.19. 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.

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

Распределение фонда оплаты труда и стимулирующего фонда работников школы, реализующих дошкольные общеобразовательные программы

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

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

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

NPU_{zi} - 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;

D_{ki} - 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.

2.21.2. 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 соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 71,7 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 28,3 % от фонда оплаты труда.

В соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного

воспитанника соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда работников: базовая часть – в размере 76,8 % от фонда оплаты труда; стимулирующая часть – в размере 23,2 % от фонда оплаты труда.

2.21.3. 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.

2.21.4. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных:

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

доплата за работу в ночное время

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

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

Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

2.21.5. К стимулирующим выплатам относятся: выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости; выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников; ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.22. Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников устанавливается Правительством Самарской области.

2.23. 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.

2.24. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

3.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы);

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям.

3.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная плата в одинарном размере.

Заработная плата всех педагогических работников устанавливается, исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3.3. Продолжительность рабочего времени других категорий работников Школы составляет 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени работниками осуществляется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3.5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физкультуры и информационной культуры учителям - специалистам;
- учителям физической культуры (при наличии у них специального образования) при возложении на них обязанностей (части обязанности) по организации внеурочной работы по физвоспитанию.

3.6. Учителям школы, у которых по независящим от них причинам, кроме случаев уменьшения количества детей, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается заработка плата за фактическое число часов.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

3.7. Преподавательская работа директора Школы и его заместителей по образовательной деятельности, других работников Школы без занятия штатной должности оплачивается дополнительно к должностному окладу в порядке, предусмотренном для учителей. Выполнение преподавательской работы этими работниками может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается по отношению к директору - вышестоящим органом управления образованием, по отношению к работникам Школы - её директором.

3.8. Объём учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях, учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до (достижения им возраста трёх лет), устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.9. Учебная нагрузка на общевыеходные и праздничные дни не планируется.

4. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников (тарификация).

4.1. Установленная при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится два раза в год по полугодиям.

При невыполнении, по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится. Уменьшение может произойти при уменьшении количества детей в конкретном классе.

4.2. Месячная заработка плата учителей за обучение учащихся с отклонениями в развитии или находящихся на индивидуальном обучении определяется в порядке, предусмотренном п.6. постановления Правительства Самарской области от 27.07.2007г. № 118«О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области, постановлением Правительства Самарской области № 617 от 23.08.2024г.

4.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

4.5. Молодым специалистам (педагогическим работникам) с 01 сентября 2024 года производятся ежемесячные денежные выплаты со дня его принятия в государственное общеобразовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности, в размере 10000 (десять тысяч) рублей. При исчислении срока не учитываются: время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву; время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научных педагогических кадров.

4.6. Ежемесячная денежная выплата в размере 7500 (семь тысяч пятьсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.7. В использовании сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников.

4.8. В методике расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося по очно-заочной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования в расчете на одного обучающегося по очно-заочной форме обучения.

4.9. Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении ГИА (далее - компенсация).

4.10 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей.

4.11 Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

В классах с наполняемостью 14 человек и более вознаграждение устанавливается в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей. В классах с наполняемостью меньше установленной наполняемости вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

4.12. Согласно статье 133 ТК РФ месячная оплата труда работника, который полностью отработал положенную норму рабочего времени и, соответственно, выполнил в полном объеме свои трудовые обязанности, не может быть менее МРОТ.

МРОТ — величина не постоянная. По ст. 1 закона «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года.

В целях исполнения требований ст. 133 ТК РФ в учреждении ежемесячно проводится сравнение начисленной зарплаты каждого сотрудника с актуальным МРОТ, исчисляется сумма доплаты до МРОТ (если заработка плата оказалась ниже) и выплачивается исчисленная сумма доплаты работникам. Источником такой доплаты являются средства регионального бюджета. Для выплаты доплаты до МРОТ оформляется приказ. Формула для расчета доплаты до МРОТ.

Если ЗП < МРОТ → Д = МРОТ – ЗП

ЗП ≥ МРОТ → Д = 0, где

Д – доплата до МРОТ;

ЗП – заработка плата.

Доплаты и надбавки компенсационного характера выплачиваются сверх МРОТ на основании постановления КС РФ от 11.04.2019 № 17-П., КС РФ от 23.09.2024 № 40-П.

4.12.1 В доплату до МРОТ НЕ должны включаться:

- выплаты за нагрузку свыше 18 ч. (согласно пункту 3.8);
- выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другую дополнительную работу,
- районные коэффициенты и надбавки;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящие в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемой им должности;
- дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей);
- дополнительная оплата за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной для данной категории педагогических работников нормы часов.

Если сотрудник, согласно статье 93 ТК РФ, по соглашению с учреждением работает на условиях неполного рабочего времени. В этом случае на основании части 3 указанной статьи оплата труда рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

4.13. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам с использованием средств федерального бюджета за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте). Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей на каждый из двух классов.

4.14. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическим работникам с использованием средств федерального бюджета, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек в размере 10 000 рублей.

14.15. В соответствии со статьей 134 ТК РФ в учреждении осуществляется индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, происходит увеличение должностного оклада, компенсационных и стимулирующих обязательных выплат в процентном отношении к должностному окладу. Оформляется приказ по учреждению об индексации (увеличении) заработной платы (в виде процента индексации) или коэффициента.

14.16. Размер заработной платы советника директора по воспитанию взаимодействию с детскими общественными объединениями предоставляемые учреждению субсидии рассчитывается по формуле:

$$C=0.5 \cdot DTD \cdot M \cdot 1,302,$$

где С-размер предоставляемой учреждению субсидии; 0,5 размер ставки штатной единицы, применяемый для расчета заработной платы советника директора по воспитанию взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях; ДТД-показатель среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях Самарской области; М-количество календарных месяцев в периоде на которые предусматривается субсидия; 1,302 коэффициент, увеличивающий объём средств, предусматриваемых для осуществления денежной выплаты по уплате страховых взносов.

14.17. Ежемесячные денежные выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам учреждения, для которых оно является основным местом работы.

14.18. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в размере 5000 рублей.

5. Виды доплат и надбавок и порядок их установления.

5.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются из специального фонда оплаты труда и выплачиваются на основании приказов директора учреждения в следующем порядке:

Доплаты компенсационного характера устанавливаются за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- за работу в ночное время – 22 % от ставки за ночной характер работы (в период с 22.00 час.до 6.00 час.);

- за работу в выходные и праздничные дни - работа оплачивается в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 113, 153 ТК РФ) в этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- за увеличение объема работы: главному бухгалтеру 12 % от оклада; повару – 12 % от ставки; учителю химии, информатики – 12 % от стоимости урока; уборщикам производственных и служебных помещений – 12% от ставки.

5.2. Размеры доплат и надбавок каждому конкретному работнику Школы устанавливаются ежегодно на начало учебного года или ежемесячно приказом директора Школы с учётом качества и результативности работы в предыдущем учебном году и месяце, размера надтарифного фонда и других факторов. Размеры надбавок и доплат работников Школы максимальным размерами не ограничиваются и определяются ежегодно в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемых ими и наличии финансовых средств.

5.3. Доплаты и надбавки могут быть постоянным (на учебный год), временными (на месяц, на квартал), разовыми (в связи с выполнением определённой работы и качеством её результата).

5.4. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.) применяются в установленном государством едином порядке и размерах.

5.5. Решение о снижении или снятии доплат и надбавок принимается директором Школы на основании письменного аргументированного материала, представленного работниками, контролирующими данный вид работы.

5.6. Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончания выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

5.7. Доплаты из специального фонда:

- *За заведование кабинетом;
- *за заведование пришкольным участком;
- *за руководство Методическим советом школы;
- *за работу в составе Методического совета;
- * за организацию воспитательной работы;
- * за организацию работы с детьми, имеющими ОВЗ;
- * за ведение работ по аттестации педагогических кадров;
- * за организацию дополнительного образования;
- *за обслуживание компьютерной техники и официального сайта школы;
- *за осуществлении пропускного режима;
- *за ведение табелей рабочего времени, оформление больничных листов, выдачу справок;
- *за содержание крыльца школы и прилегающей к нему территории в надлежащем санитарном состоянии;
- *за выполнение дополнительных работ, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника;

- *за своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций;
- *за работу с химическими реактивами, лабораторным оборудованием;
- *за проверку тетрадей: учителям русского языка, английского языка и литературы; математики; физики, биологии и химии, географии, ИЗО, истории, обществознанию;
- *за проверку тетрадей учителям начальных классов, реализующим ФГОС;
- * за организацию работы по повышению эффективности использования инновационного учебно-лабораторного оборудования в условиях введения ФГОС НОО, ФГОС ООО учителям и зам. директора по УВР;
- * за организацию внеурочной деятельности, а так же внеурочной деятельности разовыми часами, профильного обучения, проведения курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- * за качественную и своевременную сдачу отчетности, отсутствие финансовых нарушений, за сложность и напряженность при финансово-хозяйственной самостоятельности, за работу с программным обеспечением, за работу связанную с проведением закупок главному бухгалтеруза работу по планированию закупок, формирование и публикацию плана закупок и планов – графиков, проведение закупочных процедур, размещение в ЕИС документации о закупке, подписание соглашений в Электронном бюджете;
- *за работу по ГО и ЧС, за обеспечение работы по пожарной безопасности и электробезопасности;
- * за организацию работы по охране труда;
- *за работу по обеспечению безопасности перевозки учащихся и безопасности дорожного движения;
- *за организацию питания, обработку и оформление документации, обеспечение качественного питания и разнообразия меню;
- *за внеклассную работу по предмету;
- *за работу в системе АСУ РСО и сайтом, подготовку Интернет отчетов;
- *за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения;
- *за исполнения обязанностей руководителя Центра «Точка роста»;
- * за проведение контроля технического состояния школьных автобусов (контролер);
- * за организацию работы по наставничеству.

6. Премирование

- 6.1. Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику школы сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего возрастания.
- 6.2. Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора Школы.
- 6.3. Премии начисляются на заработную плату с учетом доплат и надбавок при наличии фонда заработной платы.
- 6.4. Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки лишаются премии полностью в том периоде, в котором нарушения имели место.
- 6.5. Премии определяются директором школы, в том числе и по представлению заместителей директора в виде фиксированной суммы.
- 6.6. Премирование сотрудников производится по итогам работы за учебный год (по квартально).
- 6.7. При награждении грамотами главы муниципального района Сергиевский, Губернатора Самарской области области, Почетной грамотой Северного управления министерства образования и науки Самарской области, Почетной грамотой министерства образования и науки

РФ, в случае награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», присвоение почетного звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ».

6.8. Условия премирования:

- *подготовка учащихся к ЕГЭ, положительная динамика результата итоговой аттестации.
- *Подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.
- *Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.
- *Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- *Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
- *Своевременное и качественное предоставление отчетности.
- *Выполнение особо важных и срочных работ.
- * и т.д.

7. Материальная помощь.

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам школы может выплачиваться материальная помощь на лечение, на повышение профессиональной квалификации, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами: при стихийных бедствиях, принесших материальный ущерб (при наличии документов); несчастных случаях (травмы); социальной защиты работника и членов его семьи в трудной жизненной ситуации (длительная болезнь, операция, похороны близких, особые производственные ситуации и т.д.). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

7.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника согласно распоряжению директора школы в пределах средств, направленных на оплату труда. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

7.3. При выплате помощи учитывается стаж работы в коллективе. Материальная помощь всем или большинству работников школы может выплачиваться к отпуску фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам или ставкам.

2. Приложение 4 к коллективному договору «Положение о материальном стимулировании работников школы» внести изменения:

1. Пункт 1. Общие положения изложить в новой редакции:

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Демидова К.П.
с.Черновка муниципального района Сергиевский Самарской области

Принято на общем собрании

Трудового коллектива работников школы
(протокол № 2 от 11.06.2025 г.)

Согласовано с Управляющим советом школы
(протокол № 3 от 11.06.2025 г.)

Согласовано.

Председатель профкома Щеглова Л.А.

Утверждаю.

Директор школы

Милюкова И.В.

приказ № 130-од от 11.06.2025 г.



Положение о материальном стимулировании работников школы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- приказа МОН СО от 20.08.2015 г. №313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования и призвано ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников школы, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы работников школы при выполнении поставленных задач;
- распоряжения МОН СО от 29.09.2021 № 887 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).
- Постановления Правительства Самарской области № 169 от 25.03.2022 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области № 753-од от 12.12.2022 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки от 31.08.2021 № 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 науки Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившим силу отдельных постановлений Правительства Самарской области» на основании методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области;
- Устава ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.;
- Коллективного договора.

1.2. Положение определяет виды и условия установления стимулирующих выплат, устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

- не более 3% от стимулирующего фонда выплачивается директору школы в соответствии с постановлением Правительства Самарской области по приказу руководителя Северного

управления министерства образования и науки Самарской области на основании данных оценочного листа.

- остальная часть стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс, административно-хозяйственному персоналу, учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет; .
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

1.6. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Управляющим советом по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме.

Перечень критериев результативности и качества труда работников школы и шкала оценок в баллах разработаны на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказом министра образования Самарской области.

1.7. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, установленным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты.

Стоимость одного балла работника рассчитывается, исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов, установленных для всех работников и количества работников каждой категории по формуле:

$$Ст1б = СФ\ кат./СБ, \text{ где}$$

Ст1б – стоимость одного балла в руб.,

СФ кат. – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

1.8. 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:

$$\text{Категория} = (БЧп} \times Ккв) - БЧп,$$

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;

БЧп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников.

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается соглашениями общеобразовательного учреждения:

- от 3 до 10 лет- 300.00 руб.; от 10 до 20 лет- 600.00 руб; от 10 до 30 лет- 900.00 руб; от 30 лет до 40 - 1200.00 руб.; от 40 лет- 1500.00 руб.

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением.

1.9. Надбавка за эффективность (качество) работы директору школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования Самарской области по согласованию с Управляющим советом школы на основании утвержденных министерством образования критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

1.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ распределяется следующим образом:

- не менее 54% на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы направляется от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты помощникам воспитателя и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ.

1.11. В соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором школы, в срок до 15 января работники школы представляют комиссии по определению количества баллов необходимые материалы по самоанализу деятельности для проверки достоверности представленных материалов.

1.12. Директор школы не позднее 20 января представляет в Управляющий совет школы на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

1.13. Решение по персоналиям о размерах ежемесячных стимулирующих выплат работникам выносит директор школы. Не позднее 31 января директором издается приказ об установлении стимулирующих выплат работникам, периоде выплат и их размерах.

1.14. Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются в январе на весь календарный год.

1.15. Управляющий совет школы на основании имеющихся полномочий осуществляет согласование критериев стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов.

1.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.17. Снятие (отмена) стимулирующих выплат (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которую определена выплата;
- наложение дисциплинарного взыскания.

2. Пункт 2 положения о материальном стимулировании работников «Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.» в раздел 2.2 Критерии оценки результативности качества работы (эффективности труда) педагогических работников ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П. дополнить критерием 1.22:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Количество баллов
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.22. Педагогам, в том числе выполняющие функции классного руководителя за выявление детей с антивитальными переживаниями, информирование о фактах суициdalных проявлений и деструктивного поведения, вовлечения несовершеннолетних в работу молодежных, волонтерских объединений.	3 балла	

3. Коллективный договор раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» пункт 5.15 изложить в новой редакции:

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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в

- выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 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.

4. Коллективный договор 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» изложить в новой редакции:

VIII. 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 Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ФЗ № 498 ст.351.7 ТК РФ)

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

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призывае на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (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 период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

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

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

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

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

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

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период

военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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 за счет средств работодателя медицинской помощи, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения;
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- 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 (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.

ПРОТОКОЛ №2
общего собрания трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.

с. Черновка

«11» июня 2025 г.

Председатель собрания – Щеглова Людмила Анатольевна.
Секретарь собрания – Соколова Марина Анатольевна.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор ГБОУ СОШ с. Черновка им. Демидова К.П.

По первому вопросу:

Слушали директора школы Милюкову Ирину Владимировну. Она подробно ознакомила работников с текстом изменений коллективного договора.

Решили: принять изменения в коллективный договор в предложенной редакции.

Голосовали: единогласно.

Председатель собрания

Гр-

Соколова М.А.

Секретарь собрания

Мар-

Щеглова Л.А.

заключенное по факту обнаружения
одного из гражданской стороны

Санкт-Петербургского областного суда о привлечении к уголовной
ответственности К. Н. Борисова за хулиганство



Министр юстиции
РФ
А. А. Борисов

Министр юстиции
РФ
А. А. Борисов

Министр юстиции
РФ
А. А. Борисов