

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 154



О.В.Валамина

От работников

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ СОШ № 154



О.В.Мочалова

«12» декабря 2019 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 154

на 2018-2021 год

Утверждено на общем собрании

Работников МБОУ СОШ № 154

Протокол № 8 от 12.12.2019 г.



Принять Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 154. Приложение № 3 к Коллективному договору в новой редакции, ввести в действие с 01.01.2020г.

Приложение № 3
к Дополнительному соглашению
коллективного договора

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ - СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
МБОУ СОШ № 154**

УТВЕРЖДЕНО
Педагогическим советом

МБОУ СОШ № 154
протокол № 4 от 12.12.2019г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 154

(Валамина О.В.)
приказ от 12.12.2019 г. № 157



Согласовано
Первичная профсоюзная
организация
Председатель Мочалова О.В.
«12» декабря 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
МБОУ СОШ № 154

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019г. О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург». Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального учреждения - МБОУ СОШ № 154 (далее – учреждение).

2. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

9. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию): соответствие занимаемой должности – 10 % размера должностного оклада, ставки заработной платы; первая категория – 20

% размера должностного оклада, ставки заработной платы; высшая категория – 25 % размера должностного оклада, ставки заработной платы;

2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания):

почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» - 50 % размера должностного оклада, ставки заработной платы

почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный» - 20 % размера должностного оклада, ставки заработной платы;

3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук):

ученой степени кандидата наук - 20 % размера должностного оклада, ставки заработной платы

доктор наук - 50 % размера должностного оклада, ставки заработной платы;

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 Главы 2 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же

учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1) проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

18. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным

квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

20. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

21. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

22. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих».

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

23. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения:

1) устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

В МБОУ СОШ № 154 размеры окладов (должностные оклады) ставок заработной платы для квалификационных уровней квалификационных групп должностей педагогических работников (учитель, педагог организатор, воспитатель):

	Без категории	Соответствие занимаемой должности	1 категория	Высшая категория
Среднее образование	11280,00 руб.	12408,00 руб.	13536,00 руб.	14100,00 руб.
Высшее образование	11562,00 руб.	12718,20 руб.	13874,40 руб.	14452,50 руб.

В МБОУ СОШ № 154 размеры окладов (должностные оклады) ставок заработной платы для квалификационных уровней квалификационных групп должностей педагогических работников (педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь):

	Без категории	Соответствие занимаемой должности	1 категория	Высшая категория
Педагог психолог	13473,60 руб.	14820,96 руб.	16168,32 руб.	16942,00 руб.
Учитель логопед	12694,79 руб.	13964,27 руб.	15233,75 руб.	15868,45 руб.
Педагог дополнительного образования	13052,55 руб.	14357,81 руб.	15663,06 руб.	16315,69 руб.
Педагог-библиотекарь	11789,40 руб.	12968,34 руб.	14147,28 руб.	14736,75 руб.

В МБОУ СОШ № 154 размеры окладов (должностные оклады) ставок заработной платы для квалификационных уровней квалификационных групп должностей учебно-вспомогательному персоналу, служащим, работникам культуры, искусства, рабочим

Должность	размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
Заведующий библиотекой	20000-00 руб.
Специалист по кадрам	12797,20 руб.
Документовед (секретарь-машинистка, секретарь – делопроизводитель)	12797,20 руб.
Библиотекарь	17500-00 руб.
Лаборант	4527-00 руб.
Диспетчер по составлению расписания	8136-00 руб.
Диспетчер по организации питания	8485-85 руб.
Инженер по информационным технологиям	12500-00 руб.
Лаборант компьютерного класса	5000-00 руб.
Инженер по охране труда и технике безопасности	8500-00 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9307-73 руб.
Уборщик служебных помещений	8703-83 руб.
Гардеробщик	8703-83 руб.
Дворник	6266-75 руб.

2) производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

24. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

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

25. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

26. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, работникам культуры, искусства, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего

характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и данным локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты.

29. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

30. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации). При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

31. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

32. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в

производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

33. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания, (дополнительная работа по такой же профессии (должности))	Процент от должностного оклада, ставки заработной платы
Заведующий библиотекой	до 200 %
Специалист по кадрам	до 200 %
Педагог организатор (старший вожатый, социальный педагог)	до 200 %
Педагог дополнительного образования	до 200 %
Педагог - психолог	до 200 %
Воспитатель	до 200 %
Учитель - логопед	до 200 %
Документовед (секретарь-машинистка, секретарь - делопроизводитель)	до 200 %
Библиотекарь	до 200 %
Лаборант	до 200 %
Диспетчер по составлению расписания	до 200 %
Диспетчер по организации питания	до 200 %
Инженер по информационным технологиям	до 200 %
Лаборант компьютерного класса	до 200 %
Инженер по охране труда и технике безопасности	до 200 %
Учитель	до 200 %
Педагог-библиотекарь	до 200 %
Заместитель директора	до 200 %
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	до 200 %
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	до 200 %
Уборщик служебных помещений	до 200 %
Гардеробщик	до 200 %
Дворник	до 200 %

35. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или исполнения им обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство, проверку письменных работ, внеурочную деятельность, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры доплат:

Доплата за увеличение объема работ	Процент от должностного оклада, ставки заработной платы
классное руководство	до 50 %
проверка письменных работ	до 20 %
внеурочная деятельность	до 40 %
заведование отделениями	до 20 %
заведование учебно-консультационными пунктами	до 20 %
заведование отделами	до 20 %
творческими рабочими группами	до 30 %
заведование кабинетами	до 20 %
заведование учебными мастерскими	до 20 %
заведование лабораториями	до 20 %
заведование учебно-опытными участками	до 20 %
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 30 %
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы)	до 30 %
обеспечение профессиональной ориентации обучающихся.	до 15 %

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

36. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

37. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

38. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

39. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

20 процентов оклада – специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

40. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с данным локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

41. Выплаты компенсационного характера производятся как по основной должности, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при

начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

42. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, в приложениях № 7,8,9 к настоящему Положению.

43. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

44. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

45. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании данного локального акта с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

46. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, приложениях № 7,8,9 к настоящему Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

47. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения

установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, данным локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

48. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, данным локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

49. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем, в приложении № 10 к настоящему Положению.

50. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с приложениями № 7,8,9 к настоящему

Положению.

51. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации – 3000-00 руб.;

3) в связи с празднованием Дня учителя – 3000-00 руб.;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) – 3000-00 руб.;

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - 3000-00 руб.;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 3000-00 руб.

52. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются пунктом 50 Главы 5 данного локального акта учреждения, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

53. Руководитель учреждения вправе оказывать работникам материальную помощь:

материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов, ставок заработной платы в следующих случаях:

смерть близких родственников (родители, супруги, дети сотрудника) – на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

рождение ребенка (детей) – на основании свидетельства о рождении ребенка;

заключение брака – на основании свидетельства о заключении брака;

утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств – на основании подтверждающих документов;

длительная нетрудоспособность сотрудника, дорогостоящее оперативное лечение сотрудника по медицинским показаниям – на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;

на основании ходатайства председателя выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения; в иных случаях, когда сотрудник оказался в сложной жизненной ситуации.

Условия выплаты и размер материальной помощи принимаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

54. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

55. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

56. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

57. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

58. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 56 настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

59. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителей учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

60. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

61. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения, приложении № 9 к настоящему Положению.

62. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	–	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4172
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Дежурный по режиму, младший воспитатель	5424
	Второй	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5424

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7770
Второй	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8421
Третий	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8421
Четвертый	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	8705

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	Первый	Заведующий (начальник) структурным подразделением, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной мастерской и другими структурными подразделениями	6988
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	Второй	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	5111
	Третий	Заведующий библиотекой, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7103
	Пятый	Начальник гаража	7103
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	Второй	Главный энергетик, специалист по защите информации	8167
	Третий	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8813

Профессиональные квалификационные группы
 общеотраслевых должностей служащих и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Первый	Архивариус, делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	3963
	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4360
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по социальной работе, техник, техник вычислительного центра, техник-программист, художник	4527
	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория	5455
	Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутриведомственная категория	5997
	Четвертый	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6602
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Первый	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию,	5564

1	2	3	4
		экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	
	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	7259
	Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	7823
	Четвертый	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8438

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства, кинематографии и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	–	Заведующий костюмерной, аккомпаниатор	6175
Профессиональная квалификационная группа «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	–	Администратор (старший администратор), библиотекарь, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник	6780
Профессиональная квалификационная группа «Руководящий состав учреждений культуры, искусства и кинематографии»	–	Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер	8678
Профессиональная квалификационная группа «Рабочие культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	Первый	Настройщик пианино и роялей четвертого – восьмого разрядов, настройщик щипковых инструментов третьего – шестого разрядов, настройщик язычковых инструментов четвертого – шестого разрядов*	4391
	Второй	Настройщик духовых инструментов шестого разряда, настройщик-регулирующий смычковых инструментов шестого разряда*	4527
* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.			

Профессиональные квалификационные группы
 общепрофессиональных профессий рабочих и минимальные размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов*, гардеробщик, грузчик, кастелянша, лифтер, мойщик посуды, подсобный рабочий, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, дворник, аппаратчик химводоочистки	3338
	Кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3609
	Оператор копировальных и множительных машин	3880
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист	3880
	Кинемеханик, маляр, парикмахер, швея	4308
	Машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, оператор котельной, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, штукатур	4777
	Водитель, кондитер, повар, столяр	5987
	Электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5987
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов*; слесарь-ремонтник, охранник	6049
Третий	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда*	6258
Четвертый	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3-им квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, высококвалифицированные рабочие**	6519
<p>* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>** Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.</p>		

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ №154

ФИО работника	Баллы и выплаты	Ежемесячные	Баллы и выплаты фактически
Показатель - За интенсивность и высокие результаты	Фиксированные на определенный период		
Наполняемость классов и групп	За интенсивность и высокие результаты работы		
Наполняемость классов и групп	(0,5 баллов за работу в классе (ах) с наполняемостью более 30 обучающихся) сентябрь – на учебный год		
Количественные результаты подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к ЕГЭ	(3 балла при условии превышения среднего городского результата) сентябрь – на учебный год		
За подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня		0,5 баллов участие в конкурсах, олимпиадах, конференциях различного уровня 1 балл за подготовку победителя (призера) городского уровня, 2 балла за подготовку победителя (призера) областного уровня, общероссийского и международного уровня (исключение дистанционные конкурсы и олимпиады) Дистанционные конкурсы и олимпиады – 0,5 баллов за участие группы обучающихся	
Призовые места, занятия непосредственно работником или обучающимися в международных, общероссийских, областных и городских выставках, фестивалях		0,5 баллов участие 1 балл за городской уровень, 2 балла за областной уровень, общероссийский и международный уровень	
За реализацию авторской программы	0,5 баллов сентябрь – на учебный год		

<p>За разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования со всеми участниками образовательных отношений</p> <p>За выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (привлечение внебюджетных средств)</p> <p>Молодым специалистам</p>	<p>2 балла на календарный год</p> <p>50% должностного оклада – на календарный год</p>	<p>0,5 баллов – школьный уровень, 1 балл - районный уровень, 2 балла - областной и выше уровень.</p>
<p>Показатель За качество выполняемых работ</p> <p>Высокий уровень профессиональной подготовленности (очное распространение педагогического опыта)</p>		<p>1 балл за школьный уровень, 2 балла за районный уровень, 3 балла за городской, областной уровень, общероссийский и международный уровень</p>
<p>Присвоение почетного звания по соответствующему профилю</p>	<p>Со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания): почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» - 50 % размера должностного оклада, ставки заработной платы; почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный» - 20 % размера должностного оклада, ставки заработной платы; на календарный год</p>	
<p>Присуждение ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю</p>	<p>со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук):</p> <p>ученой степени кандидата наук - 20 % размера должностного оклада, ставки заработной платы;</p> <p>доктор наук - 50 % размера должностного оклада,</p>	

	ставки заработной платы; на календарный год		
Показатель - За стаж непрерывной работы, выслугу лет			
	до 10 лет – 5% должностного оклада; 10-20 лет – 7,5 % должностного оклада; 20 лет и более – 10 % должностного оклада; на календарный год		
Показатель - По итогам работы в виде премиальных выплат			
Отсутствие жалоб и обращений граждан			1 балл

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА
МБОУ СОШ №154**

работника	Баллы и выплаты		Баллы и выплаты фактически
	Фиксированные на определенный период	Ежемесячные	
Затяль - За интенсивность и высокие результаты работ, обеспечивающих варииность, безотказность и еребойность работы систем, ресурсов и ств учреждения.		до 10 баллов за направление работы	
Затяль - Сохранение и преумножения лучших традиций учреждения		до 10 баллов за направление работы	
Затяль - По итогам работы в виде премиальных выплат	до 5 лет – 1 балл; 5 -10 лет – 2 балла; 10 лет и более – 3 балла; на календарный год		
Затяль - По итогам работы в виде премиальных выплат		1 балл	

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА МБОУ СОШ №154

Э работника	Баллы и выплаты		Баллы и выплаты фактически
	Баллы и выплаты	Ежемесячные	
Фиксированные на определенный период			
азатель - За интенсивность и высокие результаты работы			
азработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования			
онный уровень			
иципальный уровень и выше		1 балл за 1 проект (мероприятие)	
ыполнение особо важных, срочных и их работ, значимых для учреждения		2 балла за 1 проект (мероприятие)	
азатель – За качество выполняемых работ		2 балла за направление	
учение высокой оценки по результатам			
зеденной независимой оценки качества зования	В год проверки (распространяется на весь период (от 1 до 3х лет) до момента следующей оценки) «хорошо» и «отлично» - 2 балла		
азатель – По итогам работы в виде премиальных выплат			
лствие жалоб и обращений граждан		1 балл	
ичие побед в профессиональных курсах для заместителей руководителя ОУ		0,5 участие	
зисимости от уровня: муниципальный, ональный, федеральный.		1 балл – районный, муниципальный, 2 балла – региональный, 3 балла – федеральный.	
готовка педагога к участию в профессиональных конкурсах, за наличие		0,5 участие	
еды: в зависимости от уровня		1 балл – районный, муниципальный, 2 балла – региональный, 3 балла –	

<p>ципальный, региональный, федеральный.</p>		федеральный.	
<p>ставление результатов деятельности ОУ етодических, творческих, спортивных приятиях разного уровня</p>		1 балл – районный, муниципальный, 2 балл – региональный и выше	
<p>тствие несчастных случаев с ающимися во время пребывания в ждении</p>		2 балла	
<p>ветствие учебных результатов ренней и внешней экспертизы</p>	2 балла на учебный год		
<p>изация программы в рамках сетевого модельствия с использованием ресурсов их образовательных организаций</p>	1 балла на учебный год		

Порядок
исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет)
работников муниципальных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия
учредителя осуществляются Департаментом образования
Администрации города Екатеринбурга

1. Настоящий Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга (далее – Порядок) применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга (далее - муниципальные учреждения).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам муниципальных учреждений ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных учреждений, засчитывается время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия перерыва во время другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

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

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

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

6) призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

7) направление в очную аспирантуру по профилю для подготовки и

защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

8) предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах; на руководящих и других должностях специалистов Дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях по профилю работы предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

14. Работникам муниципальных учреждений, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях, по решению руководителя муниципального учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными учреждениями на оплату труда работников.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575789

Владелец Ольга Вячеславовна Валамина

Действителен с 03.07.2021 по 03.07.2022