

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2024-2027 гг.

Первичная профсоюзная организация
муниципального бюджетного
образовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №149
Общероссийского Профсоюза образования

Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
№ 149

Председатель  И.В.Савинкова
(подпись) (Ф.И.О.)

Директор  Д.А. Добычина
(подпись) (Ф.И.О.)



 » марта 2024г.

» марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №149

Екатеринбург, 2024

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №149 (далее – общеобразовательное учреждение), учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

2. Размеры заработной платы работников общеобразовательного учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами общеобразовательного учреждения. Система оплаты труда работников общеобразовательного 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.

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

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

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание общеобразовательного учреждения, определяются в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, 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 12.05.1992г. №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 26.08.2010г. №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 абсолютном размере или 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 общеобразовательного 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 образовательного 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 общеобразовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда работника общеобразовательного учреждения производится:

- 1) при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального общеобразовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 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).

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 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 общеобразовательном 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 общеобразовательным учреждением услуг, общеобразовательное 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 при условии, что педагогические работники, для которых данное общеобразовательное 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 общеобразовательного 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 образовательного учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников общеобразовательного учреждения

18. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в занимаемой должности 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 общеобразовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников и пр. 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», размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников общеобразовательного учреждения установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

20. Общеобразовательное учреждение в лице директора имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 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;

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

21. 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 отдельно по каждой из должностей.

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

23. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителям, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

24. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников общеобразовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

26. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам общеобразовательного 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 (размер районного коэффициента определяется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса

Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права);

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).

27. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) или абсолютном. 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.

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

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4%	8%	12%	16%

Руководитель образовательного учреждения 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.

29. Всем работникам общеобразовательного 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».

30. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

31. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику общеобразовательного 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.

32. 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.

33. Выплата 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 возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

34. Выплата за увеличение объема работ (за классное руководство, внеурочную деятельность, проверку письменных работ, за внеклассную работу, при объединении групп иностранного языка, 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 абсолютном размере и/или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

35. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их установления (в абсолютном размере и/или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и указаны в Приложении №2 к настоящему Положению.

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

37. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

38. Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

39. 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

40. 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 в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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.

41. Работникам учреждения 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);

- 15 процентов оклада – педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях.

42. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, если иное не установлено трудовым законодательством.

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

43. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, 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

44. Выплаты стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются с учетом разработанных в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников.

Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления (в абсолютном размере и/или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы) определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения, и указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

45. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 149 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;

2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) за качество выполняемых работ;

5) по итогам работы в виде премиальных выплат;

6) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

46. Выплаты стимулирующего характера делятся на гарантированные стимулирующие выплаты, установленные на весь период текущего учебного года, и негарантированные стимулирующие выплаты, которые устанавливаются работникам Учреждения ежемесячно за качество выполняемых работ за предыдущий месяц.

47. К гарантированным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

1) молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;

2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, устанавливаемые на соответствующий финансовый год.

48. 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.

49. Размеры гарантированных стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением, назначаются приказом руководителя Учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

50. К негарантированным стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе из средств от приносящей доход деятельности.

51. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

52. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников образовательного учреждения.

53. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет образовательного учреждения и улучшающих имидж образовательной организации; выплаты за сложность труда работника, напряженность, особый режим и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда образовательного 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 образовательного учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

54. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При этом учитывается:

1) для педагогических работников Учреждения

- участие в разработке и выполнении программы развития учреждения;
- участие в инновационной деятельности учреждения и использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- использование современных образовательных технологий, том числе технологий дистанционного и электронного обучения с применением утвержденных цифровых ресурсов;
- работа по научно-исследовательской, методической теме Учреждения либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие педагога в разработке и реализации учебных курсов основной общеобразовательной программы;
- разработка учебно-методических комплексов и их публикация в сети

Интернет, в том числе на сайте Учреждения;

- участие педагога в реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
- участие педагога в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных Учреждением;
- работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- наличие подготовленных педагогом обучающихся победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка обучающегося к выступлению с публичным докладом;
- организация персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- публикационная активность в рецензируемых изданиях, в журналах и т.д.
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- другие показатели и условия.

2) Для работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

3) Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- отсутствие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в периоде премирования;
- отсутствие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей в периоде премирования;
- другие показатели и условия.

55. 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 образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного

учреждения.

56. В целях обеспечения социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя образовательного 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;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

53. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, директором образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

57. Директор образовательного учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда вправе оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №149.

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

59. Оценка результативности деятельности педагогических работников образовательного учреждения осуществляется оценочно-аналитической комиссией по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам (далее – Комиссия), в состав которой входят заместитель директора образовательного учреждения – председатель комиссии, заместители директора по направлениям, руководители (представители) методических объединений, педагогические работники, председатель профсоюзного комитета (в обязательном порядке).

60. Заседания Комиссии проводятся один раз в месяц, состав Комиссии и сроки её деятельности утверждаются приказом директора образовательного учреждения.

На заседании Комиссии могут присутствовать члены коллектива в качестве наблюдателей без права голоса и участия в обсуждении в количестве не более двух человек.

Оплата деятельности работников образовательного учреждения, участвующих в работе Комиссии, производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (Приложение № 3 к настоящему Положению).

61. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются педагогическому работнику образовательной организации на основании решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

62. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах и их размерах педагогическим работникам образовательного учреждения принимается руководителем Учреждения.

63. Оценка результативности деятельности непедагогических работников (кроме заместителей директора, заведующего библиотекой) и прочих работников образовательного учреждения осуществляется на основании ходатайства заместителей директора (по направлению деятельности) по итогам работы за отчетный период при достижении утвержденных настоящим Положением (Приложение 4) показателей эффективности деятельности работника. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

64. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах и их размерах непедагогическим работникам (кроме заместителей директора, заведующего библиотекой) и прочим работникам образовательного учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 6. Условия оплаты труда директора образовательного учреждения, его заместителей

65. Оплата труда директора образовательного учреждения, его заместителей и заведующего библиотекой включает в себя:

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

66. Размер, порядок и условия оплаты труда директора образовательного учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

Размер должностного оклада директора образовательного 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.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников образовательного учреждения рассчитывается без учета заработной платы директора и заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников образовательного 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 трудовой договор с руководителем образовательного учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательного учреждения.

68. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

69. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова "заслуженный", в размере - 30% должностного оклада;
- имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова "народный", в размере - 50% должностного оклада.

Размер должностного оклада заместителю руководителя устанавливается за выполнение нормы рабочего времени в соответствии с настоящим Положением:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Заместитель директора по учебной деятельности/Заместитель директора по методической работе	43547,5
Заместитель директора по воспитательной работе/Заместитель директора по АЧХ	46682,92
Заместитель директора по информатизации/Заместитель директора по социальным и правовым вопросам	47971,93

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым директором образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

Стимулирование руководителя образовательного 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 директора образовательного учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда. В пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения директору может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

71. Руководителю, заместителям руководителя образовательного учреждения в

соответствии с главой 4 настоящего Положения 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 (размер районного коэффициента определяется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права);

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).

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством школьных объединений и другими видами работ, временное выполнение обязанностей директора (по различным видам деятельности), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

72. Заместителям руководителя, заведующему библиотекой образовательного учреждения в соответствии с Приложением №4 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

73. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах и их размерах заместителям руководителя, заведующему библиотекой образовательного учреждения принимается руководителем Учреждения по итогам работы за отчетный период при достижении утвержденных настоящим Положением показателей эффективности деятельности работника (Приложение 4). При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

74. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда заместителям руководителя, заведующему библиотекой образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Группы должностей работников и размеры окладов

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
учебно-вспомогательного персонала и 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	Первый	Секретарь учебной части	17977,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения	10625,00

Оклады (должностные оклады)
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Первый	Старший вожатый	17744,00
Второй	Педагог дополнительного образования без квалификационной категории	18798,00
	Педагог дополнительного образования первая квалификационная категория	24437,00
	Педагог дополнительного образования высшая квалификационная категория	28197,00
	Педагог-организатор без категории	18798,00
	Педагог-организатор первая квалификационная категория	24437,00
	Социальный педагог без категории	18798,00
	Социальный педагог первая квалификационная категория	24437,00
Третий	Педагог-психолог без категории	18798,00
	Педагог-психолог первая квалификационная категория	24437,00
	Педагог-психолог высшая квалификационная категория	28197,00
Четвертый	Учитель без квалификационной категории	14240,00
	Учитель первая квалификационная категория	18515,00
	Учитель высшая квалификационная категория	21360,00
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности без категории	18798,00
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности первая квалификационная категория	24437,00
	Педагог-библиотекарь без категории	18798,00
	Тьютор без категории	18798,00
	Учитель-дефектолог без категории	18798,00
	Учитель-дефектолог первая квалификационная категория	24437,00
	Учитель-логопед без категории	18798,00
	Учитель-логопед первая квалификационная категория	24437,00

	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14240,00
--	--	----------

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Третий	Заведующий библиотекой	24010,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей служащих и размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	Первый	Техник (лаборант)	8490,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Первый	Специалист по охране труда	15587,00
		Инженер по информационным технологиям	19962,00
		Специалист по кадрам	15587,00

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Первый	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник	8762,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14517,00

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Вид работ	Характеристика	Размер
классное руководство	в расчёте на одного обучающегося (при численности класса более 24 человек)	100 руб./чел.
классное руководство	в расчёте на за 1 класс (при численности класса менее 25 человек)	2400 руб./класс
сопровождение обучающихся класса, состоящих на различных видах профилактического учета, опекаемых, находящихся в социально-опасном положении	в расчёте на одного обучающегося (независимо от численности класса)	300 руб./чел.
заведование кабинетом	типовое помещение	500 руб.
заведование специализированным кабинетом	спортзал, актовый зал, кабинеты труда и технологии, биологии, химии, информатики, мастерская, логопедический/дефектологический пункт, сенсорная комната (кабинет психологии), библиотека, центр детских инициатив и проч.	1000 руб.
возложение обязанностей контрактного управляющего		до 20000 руб.
возложение обязанностей уполномоченного по охране труда в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией		до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы в ОО
возложение обязанностей председателя профсоюзной организации		до 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы в ОО
заведование отделениями, учебно-консультационными, опорными пунктами, отделами	в расчете на 1 отдел/пункт	до 5000 руб.
заведование творческими рабочими группами	в расчете на 1 группу	до 5000 руб.
заведование/руководство школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями	в расчете на 1 комиссию	до 10000 руб.
заведование/руководство районными предметными, цикловыми и методическими комиссиями	в расчете на 1 комиссию	до 5000 руб.
выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), в том числе физкультурно-спортивной направленности	в расчете за 1 проект/ класс (группу)	до 10000 руб.
обеспечение профессиональной ориентации обучающихся	в расчете за 1 проект/ класс (группу)	до 2000 руб.

оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (выполнение функций наставника/куратора)	в расчете на 1 наставническую пару	до 5000 руб.
индивидуальное обучение на дому детей с ОВЗ (при наличии заключений врачебно-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров)		- 20% от размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
работа классах (в том числе в группах или индивидуально), реализующих адаптированные образовательные программы для детей с ОВЗ	для обучающихся по адаптированным основным образовательными программам	- 15% от размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых (необходимых) для учреждения		- до 20000 руб.
доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором		- размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда
проверка письменных работ (% от размера установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уровень НОО, ООО, СОО	Предметы предметных областей: – Русский язык и литературное чтение (литература) – Математика – Естествознание (Окружающий мир) для НОО	- 25%
	Предметы предметных областей: – Иностранный язык	- 20%
	Предметы предметных областей: – Общественно-научные предметы (История, История России, Всеобщая история, Обществознание) – Основы религиозных культур и светской этики – Основы духовно-нравственной культуры народов России	- 15%
	Предметы предметных областей: – Естественно-научные предметы	- 10%

	(География, Физика, Химия, Биология)	
	– Информатика	
	– ОБЖ	- 5%
	Предметы коррекционно-развивающей области	- 15%

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К **гарантированным стимулирующим выплатам** педагогическим работникам относятся выплаты:

- 1) молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования;
- 2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Направление выплаты	Определение	Показатель	Размер и объем вознаграждения выплаты*/руб:	Периодичность и кратность выплаты	Источник получения информации
молодым специалистам	молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования	ежемесячная доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы сроком на два года или до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года	повышенные на 50 процентов оклады (ставки заработной платы)	Устанавливается 2 раза год: с 01.09. по 31.12. с 01.01. по 31.08.	Распорядительный акт
за стаж непрерывной работы, выслугу лет	к выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в учреждении	ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы 0 - 3 года 4 - 10 лет включительно 11-20 лет включительно 21-30 лет включительно 31-40 лет включительно более 41 года	300 500 1000 1500 2000 2500	Устанавливается 2 раза год: с 01.09. по 31.12. с 01.01. по 31.08.	Распорядительный акт

2. К **негарантированным стимулирующим выплатам** педагогическим работникам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе из средств от приносящей доход деятельности.

Негарантированные выплаты стимулирующего характера устанавливаются при наличии следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- непосредственное участие педагогического работника в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий
- отсутствие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) в периоде премирования;
- отсутствие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей в периоде премирования.

3. Перечень показателей, критериев оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ №149 (См. Приложение 4 к настоящему Положению).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781169

Владелец Добычина Ольга Александровна

Действителен с 23.01.2024 по 22.01.2025