От работадателя:

Директор МАОУ - СОШ № 93

.Усова

От работников Председатель первичной профсоюзной

МАОУ - СОШ № 93



и

::,.+---н,,-.,::..-;..::,;,.,:. ½-

м.п:· '9.

\_

- () '1,

*-:,./*

-..,,. ,, '

И.С.Дмитриева 7» декабря 2019 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

к Коллективному договору

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы № 93

на 2020-2022 год

Утверждено на общем собрании работников МАОУ - СОШ № 93 Протокол № 5 от 17.12.2019 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

rосударственным казечным Y-,:)e;.:,:ie-.-ev

сnужбы занятости насеге-."'

Свердnовской обnасп,

«Ьатери ургский центр зан;:-х-,-,.,

Запись за **N2 *cJo***

d- *t,{f/&tlµ*

*2ГРlо,*

2

Принять Положение о системе оплаты труда работников МАОУ - СОШ № 93. Приложение № 2 к Коллективному договору в новой редакции, вступает в силу с 01.01.2020 г. и является неотъемлемой частью коллективного договора.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения - средней

общеобразовательной школы № 93 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 общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы № 93 (далее - учреждение).

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. 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).

1. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении к окладу (за исключением вьплат 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.

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и вьшолнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ № 82-ФЗ от 19.06.2000 «О минимальном размере оплаты труда».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:
2. ЕТКС;
3. Номенклатуры должностей;
4. ЕКС или профессиональных стандартов;
5. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
6. профессиональных квалификационных групп;
7. перечня видов выплат компенсационного характера;
8. перечня видов выплат стимулирующего характера;
9. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии - иного представительного органа работников учреждения;
10. 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.
11. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:
12. показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы,

наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

1. продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;

1. объем учебной (педагогической) работы;
2. исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
3. особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических

работников;

1. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

1О. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации.

1. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:
2. 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 - 1О

%размера должностного оклада, ставки заработной платы; первая категория - 20 %размера должностного оклада, ставки заработной платы; высшая категория

- 25 %размера должностного оклада, ставки заработной платы;

1. 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;

1. 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;

1. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом11Главы 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.

1. 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.
2. 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».
3. 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.
4. 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.
5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:
6. проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
7. 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

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:
2. 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;
3. выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;
4. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов вьшлат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.
5. 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 1О 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«0 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«06 утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1. 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.

1. 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«06 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 №5к настоящему Положению.

1. 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.

1. 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:

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.

В МАОУ - СОШ №93размеры окладов (должностные оклады) для

квалификационных уровней квалификационных групп должностей педагогических работников:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Без категории | Соответствие  занимаемой должности | 1 категория | Высшая категория |
| Среднее образование | 11280,00 | 12408,00 | 13536,00 | 14100,00 |
| Высшее  образование | 11562,00 | 12719 | 13875 | 14453 |

1. 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.

1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда

работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1. 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 главами4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

1. 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.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты.
3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
4. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

1. 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.

*::,*

1. 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.

1. Всем работникам учреждения вьшлачивается 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».
2. Вьшлата 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.
3. 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 100** о/о |
| Специалист по кадрам | до 100 % |
| Педагог организатор (старший вожатый, социальный педагог) | **ДО 100 о/о** |
| Педагог дополнительного образования | **ДО 100 о/о** |
| Педагог - психолог | до 100 % |
| Воспитатель | до 100 % |
| Учитель - логопед | **ДО 100 о/о** |
| Документовед (секретарь-машинистка, секретарь -  делопроизводитель) | **ДО 100 о/о** |
| Библиотекарь | до 100 % |
| Лаборант | **ДО 100 о/о** |
| Диспетчер по составлению расписания | **ДО 100 о/о** |

|  |  |
| --- | --- |
| Диспетчер по организации питания | **ДО 100** % |
| Инженер по информационным технологиям | **ДО 100** % |
| Лаборант компьютерного класса | до 100 % |
| Инженер по охране труда и технике безопасности | **ДО 100** % |
| Учитель | **ДО 100** % |
| Педагог-библиотекарь | до 100 % |
| Заместитель директора | до 100 % |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной части | **ДО 100** % |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | **ДО 100** % |
| Уборщик служебных помещений | до 100 % |
| Гардеробщик | **ДО 100** % |
| Дворник | до 100 % |

1. 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 отдолжностного оклада, ставки заработной платы |
| классное руководство | до50% |
| проверка письменных работ | до20 % |
| внеурочная деятельность | до35% |
| заведование учебными мастерскими, лабораториями, творческими рабочими группами | до20% |
| заведование кабинетами | до25% |
| руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями | до40% |

|  |  |
| --- | --- |
| выполнение функций координатора, куратора  проекта,класс а  обеспечение профессиональной ориентации обучающихся. | до 30%  до 15% |
| заведование творческими рабочими лабораториями | до20% |

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

1. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничнь1й 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.

1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда работников 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.

1. 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);

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

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

1. 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 соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

1. 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

1. 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 № 7,8,9к настоящему Положению.
2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
3. за интенсивность и высокие результаты работы;
4. за качество выполняемых работ;
5. за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
6. по итогам работы в виде премиальных выплат;
7. иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.
8. 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.
4. 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 в пределах финансовых средств.

1. 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.

1. 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.

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. Молодые специалисты это те, которые поступили на работу впервые в год после окончания учебного заведения по специальности.

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.

1. 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

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.

49.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

себя:

50.Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в

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

51. 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.

52. 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 вкточаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

53. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 1О - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 55 главы 5настоящегоПоложения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

54.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.

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

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

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

Глава 7. Заключительные положения.

58. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2020 г. и является неотъемлемой частью коллективного договора.

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 уровmо | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого  **!УРОВНЯ** | - | Вожатый, помощник воспитателя,секретарь учебной части | 4516 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня | Первый | Дежурный по режиму, младший воспитатель | 5872 |
| Второй | Диспетчер  образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 5872 |

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 | 8301 |
| Второй | Инструктор-методист, концертмейстер, педагог  дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тоенер-преподаватель | 8999 |
| Третий | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-  методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 8999 |
| 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 | 9303 |

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень профессиональной квалификационной  ГDVППЫ | Должности, отнесенные к квалификационному уровmо | 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 | 7565 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | Второй | Заведующий канцелярией, заведующий складом, завелvющий хозяйством | 5534 |
| Третий | Заведующий библиотекой, заведующий  производством (шеф- | 7690 |
|  |  | повар),заведующий |
|  |  | столовой |
|  | Пятый | Начальник гаража | 7690 |
| Профессиональная  квалификационная | Второй | Главный энергетик, специалист по защите | ~~8842~~ |
| группа |  | информации |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| Третий | Директор (начальник,  заведующий) филиала, другого обособленного | 9541 |
|  |  | структурного |
|  |  | подразделения |

\_,

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей служащих и минимальные размеры окладов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень профессиональной квалификационной  группы | Должности, отнесенные к квалификационному уровшо | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | Первый | Архивариус, делопроизводитель, калькулятор,кассир,  машинистка, секретарь, секоетарь-маrrшнистка | 4290 |
| Второй | Должности служащих первого квалификационногоуровня,по которым может устанавливаться производное должностное  наименование «старший» | 4720 |
| 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, хvдожник | 4901 |
| Второй | Должности служащих первого  квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по  которым устанавливается вторая внуrридолжностная категория | 5906 |
| Третий | Должности служащих первого  квалификационного уровня, по  которым устанавливается первая внутридолжностная категория | 6493 |
| Четвертый | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование  «вепvший» | 7148 |
| 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 планированшо, | 6024 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | экономист по труду, экономист  по финансовой работе, юрисконсульт |  |
| Второй | Должности служащих первого квалификационного уровня, по  которым устанавливается вторая внуrридолжностная категория | 7859 |
| Третий | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая  внуrридолжностная категория | 8469 |
| Четвертый | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное  наименование «вепvший» | 9135 |

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификациоm1ый 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 коспомерной, аккомпаниатор | 6686 |
| Профессиональная  квалификационная | - | Администратор (старший администратор), | 7341 |
| группа «Работники |  | бибmютекарь, звукооператор, |  |
| культуры, искусства и |  | концертмейстер,редактор |  |
| кинематографии |  | (музыкальный редактор), |  |
| велvшего звена» |  | художник |  |
| Профессиональная квалификационная группа «Руководящий состав учреждений культуры, искусства и  кинематоrраdши» | - | Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер | 9395 |
| Профессиональная квалификационная | Первый | Настройщик пианино и роялей четвертого - восьмого | 4754 |
| группа «Рабочие |  | разрядов, настройщик |  |
| культуры, искусства и |  | щипковых инструментов |  |
| кинематографии |  | третьего - шестого разрядов, |  |
| второго уровня» |  | настройщик язычковых |  |
|  |  | инструментов четвертого - |  |
|  |  | шестого разрядов\* |  |
|  | Второй | Настройщик духовых инструментов шестого | 4901 |
|  |  | разряда, настройщик- |  |
|  |  | регулировщик смычковых |  |
|  |  | инструментов шестого |  |
|  |  | разряда\* |  |
| \* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. | | | |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и минимальные размеры окладов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалифика­ ционный уровень | Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада |
| «Общеотраслевые п о ессии абочих пе вого овня» | | |
| 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, дво ник, аппа атчик х:имводоочистки | 3614 |
| Кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке белья и емонт спецодежды | 3907 |
| Оператор копировальных и множительных машин | 4201 |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Первый | Обувщик по ремонту обуви, оператор стиральных машин, оператор электронно-вычислительных:и вычислительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, тракторист | 4201 |
| Киномеханик, маляр, парикмахер, швея | 4664 |
| Машинист (кочегар котельной, машинист насосных установок, оператор котельной, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, штукатур | 5171 |
| Водитель, кондитер, повар, столяр | 6481 |
| Электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обе живанию электрооборудования | 6481 |
| Второй | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов\*; слесарь­ емонтник, ох анник | 6549 |
| Третий | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено п исвоение 8-го квали икационного аз яда\* | 6775 |
| Четвертый | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3-им квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, вьшолняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные аботы, высококвали ици ованные абочие\*\* | 7057 |
| \* В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.  \*\* Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатьmается учреждением и ве ждается главным аспо ядителем бюджетных: с едств. | | |

1 \ 24

**Приложение № 7**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТПИКОВ МАОУ - СОШ № 93**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ФИО работника | Баллы и выплаты | | Баллы и  выплаты фактические | |
|  | Фиксированные на определенный период | Ежемесячные |  |  |
| Показатель - **За интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Наполняемость классов и групп | (1 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 | (1 балл при условии превышения средне городского результата)  сентябрь - на учебный год |  |  |  |
| Количественные результаты подготовки обучающихся внешних экспертиз по  завершении уровня начального общего образования | 1 балл при условии превьпnения средне городского результата)  сентябрь - на учебный год |  |  |  |
| За подготовку победителей (призеров) конкурсов,олимпиад,конференций различного уровня |  | 1балл за участие в **очных** конкурсах, олимпиадах,конференциях различного уровня  2 балл за подготовку победителя (призера) районного/ городского уровня, 3 балла за подготовку победителя (призера) областного уровня, общероссийского и международного уровня.  Заочные и дистанционные конкурсы и олимпиады - 0,5 баллов независимо от  числа и результата участия |  |  |
| Призовые места, занятые непосредственно  работником или обучающимися в международных, общероссийских, областных и городских выставках, фестивалях |  | 1. баллов за участие 2. балл за районный/ городской уровень, 3 балла за областной уровень, общероссийский и международный |  |  |

,.

25

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | уровень  Заочные и дистанционные конкурсы и олимпиады, -0,5 баллов |  |  |
| За реализацию авторской/профильной  lпРограммы | 1 балл сентябрь - на учебный год |  |  |  |
| За разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования со всеми  участниками образовательных отношений |  | 1 балл - школьный уровень,2 балла - районный/городской уровень, 3 балла  - областной и выше\_ур\_овень. |  |  |
| За вьmолнение особо важных, сро1Шых и  других работ, значимых для учреждения (привлечение внебюджетных средств) | 2 балла  на календарный год |  |  |  |
| За интенсивность внешкольной и внеуро1Шой  деятельности педагогов |  | 1 балл |  |  |
| За реализацию внутришкольного мониторинга уровня социализации в рамках  Программы развития школы |  | 1 балл |  |  |
| Молодым специалистам | 50% должностного оклада - на календарный год |  |  |  |
| Показатель - **За качество выполняемых работ** | | | | |
| Высокий уровень профессиональной  подготовленности (**очное распространение педагогического опыта)** |  | 1 балл за школьный уровень, 2 балла за районный уровень, 3 балла за городской, областной уровень, общероссийский и международный  уровень |  |  |
| Присвоение почетного звания по  соответствующему профилю | наличие 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 |  |  |  |

26

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Присуждение ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю | наличие ученой степени кандидата наук - 20 % размера должностного оклада, ставки заработной платы; доктор наук - 50 % размера должностного  оклада, ставки заработной платы;на календарный год |  |  |  |
| Показатель - **За стаж непрерывной работы, выслугу лет** | | | | |
|  | до **1**О лет - 5% должностного оклада; 10-20 лет-7,5 %должностного оклада;  20 лет и более - 1О % должностного оклада;  на календарный год |  |  |  |
| Показатель - **По итогам работы в виде премиальных выплат** | | | | |
| Отсутствие обоснованных жалоб и  обращений граждан |  | 1 балл |  |  |

,.

\ \ 27

**Приложение № 8**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО**

**ПЕРСОНАЛА МАО**- **У**-

**- С**- **О**- **Ш**-

**№**- ·--**9**-**3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| I>ИО работника | Баллы и выплаты | | Баллы и выплаты  фактические | |
|  | Фиксированные на определенный период | Ежемесячные |  |  |
| lоказатель - За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Ja результаты работ, обеспечивающих  5езаварийность, безотказность и 5есперебойность работы систем, ресурсов и  ;редств учреждения. |  | до 1О баллов за направление работы |  |  |
| !а вьmолнение особо важных, срочных и  ругих работ, значимых для учреждения. |  | до 1О баллов за направление работы |  |  |

lоказатель - Сохранение и преумножения лучших трад!fЦИЙ учреждения

до 5 лет-1 балл; 5 -10 лет-2 балла; 10 лет и более-3 балла; на календарный год

lоказатель - По итогам работы в виде премиальных выплат

)тсутствие обоснованных жалоб и

)бращений граждан

1 балл

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Jоказатель - За стаж непрерьmной работы, выслугу лет | | | | |
|  | до 10 лет-5% должностного оклада; 10-20 лет-7,5 % должностного оклада; 20 лет и более - 1О %  должностного оклада; на календарный год |  |  |  |

*!·* 29

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| октора наук по соответствующему профиmо | должностного оклада, ставки заработной платы; доктор наук - 50 % размера должностного оклада, ставки заработной платы; на календарный год |  |  |

lоказатель - По итогам работы в виде премиальных вьmлат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| )тсутствие обоснованных жалоб и  >бращений граждан |  | 1 балл |  |
| 1аличие побед в профессиональных сонкурсах для заместителей руководителя ОУ 1 зависимости от уровня: муниципальный,  >егиональный, федеральный. |  | 0,5 участие  1 балл - районный, муниципальный, 2  балл - региональный, 3 балла - федеральный. |  |
| lодrотовка педагога к участию в rрофессиональных конкурсах, за наличие юбеды: в зависимости от уровня 11:униципальный, региональный,  редеральный. |  | 0,5 участие  1 балл - районный, муниципальный, 2 балл - региональный, 3 балла - федеральный. |  |
| lредставление результатов деятельности ОУ ia методических, творческих, спортивных 11:ероприятиях разного уровня |  | **1** балл - районный, муниципальный, 2 балл - региональный и выше |  |
| )тсутствие несчастных случаев с  >бучающимися во время пребьmания в rчреждении |  | 2 балла |  |
| :::оответствие учебных результатов шутренней и внешней экспертизы | 2 балла  на учебный год |  |  |
| >еализация программы в рамках сетевого  1заимодействия с использованием ресурсов ругих образовательных организаций | 1 балла  на учебный год |  |  |

]оказатель - **За стаж непрерывной работы, выслугу лет**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| до **1**О лет - 5% должностного оклада; 10-20 лет - 7,5 % должностного оклада;  20 лет и более - 1О % должностного оклада;  на календарный год |  |  |

Приложение 9

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.

1. 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).

1. 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.
2. 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 ил-иорганов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.
3. 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:
4. после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;
5. 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).

1. 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.

1. 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:
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;

1. 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);
2. занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;
3. призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
4. направление в очную аспирантуру по профилю для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
5. предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет.

1О. 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.

1. Стаж непрерьшной 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». .

1. Под работой по специальности в сфере образования понимает я

работа:

1. .на руководящих, педагогических, методических и других

должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

1. на руководящих, инспекторских и других-должностях специалистов

органов власти;

1. 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;

1. время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.
2. 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.

1. 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.

