

От работодателя:  
Директор  
МБОУ СОШ № 75



И.И. Седых  
2020 г.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ № 75



Р.С. Хакимова  
2020 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору  
муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная школа № 75  
на 2018-2021 годы

Утверждено на общем собрании  
работников МБОУ СОШ № 75  
Протокол № 2 от 31.01.2020г.

### ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

«15» сентября 2020г.

Запись за № 295-ДС

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете

Протокол № 8 от «31» января 2020 г.

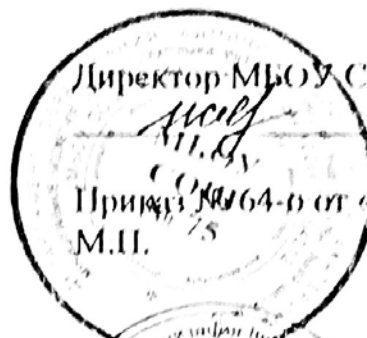
УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ № 75

(И.И. Сельяз)

Приказ № 64-В от «27» февраля 2020г.

М.П.



Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ СОШ № 75:

Хакимова Р.С.

Хакимова Р.С.



Стороны договора пришли к соглашению изложить Приложение № 2 от 26.12.2018г. «О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 75» к коллективному договору МБОУ СОШ № 75 в новой редакции

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 75

### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 75 (далее – учреждение), учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

2. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда

оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

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

6. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера).

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

1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

3. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального 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).

4. 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.

5. 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.

6. 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».

7. 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.

8. 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.

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

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

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

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

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

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

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

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

2. 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».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении №4 к настоящему Положению.

4. Приведенные в настоящем Постановлении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. 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.

5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, повышается на 25 процентов за работу в муниципальных учреждениях, перечисленных в приложении №5.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), перечисленных в приложении №5.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. 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.

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

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

## Глава 4. Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами 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 в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

4. 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.

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

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



7. 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.

8. 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 возложения на него 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 в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы 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.

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

источники финансирования.

10. 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.

11. 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.

12. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) 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 лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов, деятельность которых связана с образовательным процессом;

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

20 процентов оклада – педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

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

20 процентов оклада – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

13. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с 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.

14. 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

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.

2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) по итогам работы в виде премиальных выплат;

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения,

в том числе средств от приносящей доход деятельности.

3. 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 на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

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

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

7. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за

наличие ученой степени кандидата (доктора), наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», за имеющееся звание «магистр» по соответствующему профилю, а также за другие качественные показатели.

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

9. 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.

10. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

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

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

3) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

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

12. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

13. Руководитель учреждения в праве при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым 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.

14. 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 и главного бухгалтера

1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

59. 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.

2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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, главных бухгалтеров 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, главного бухгалтера.

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

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия

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

3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

4. 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.

5. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

7. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1 к Положению  
о системе оплаты труда работников

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

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	—	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4351
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Дежурный по режиму, младший воспитатель	5657
	Второй	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5657



Приложение № 2 к Положению  
о системе оплаты труда работников

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)  
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей  
педагогических работников МБОУ СОШ №75

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
педагог-организатор	15000-00
Социальный педагог	17000-00
педагог-психолог	16000-00
Учитель (высшее образование, вкк)	14375-00
Учитель (высшее образование, среднее специальное образование, 1кк)	13800-00
Учитель (высшее образование, сзд)	12650-00
Учитель (высшее образование, без категории)	11500-00
Учитель (молодой специалист)	13800-00
Учитель (среднее специальное, без категории)	11000-00
Педагог дополнительного образования	10000-00

Приложение № 3 к  
Положению о системе оплаты  
труда работников

Оклады заместителей  
руководителей

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Заместитель директора (по учебной деятельности, курирующий ГИА)	26394,34
Заместитель директора (по учебной деятельности, курирующий методическую работу)	25855,68
Заместитель директора (по воспитательной работе)	25855,68
Заместитель директора (по правовым вопросам)	25855,68
Заместитель директора по АХЧ	21007,74

\*на 2020 учебный год в штатном расписании отсутствует должность заместителя директора по правовым вопросам

Оклады работников, участвующих в  
учебном процессе

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Документовед	15000-00
Заведующая библиотекой	8700-00
Инженер по ИТ	5803-00

Приложение № 4 к Положению  
о системе оплаты труда работников  
Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих и минимальные размеры окладов

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Диспетчер по организации питания	12500-00
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	7000-00
Гардеробщик	6500-00
Уборщик служебных помещений	6500-00
Дворник	6500-00
	6500-00

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Должностей работников, у которых  
Минимальный размер оклада (должностного оклада),  
Ставки заработной платы повышается на 25 процентов

Руководитель структурного подразделения, филиала.  
Заместитель руководителя структурного подразделения, филиала.  
Заведующий кабинетом, логопедическим пунктом.  
Заместитель заведующего кабинетом, логопедическим пунктом.  
Преподаватель, методист, инструктор-методист (включая старшего).  
Воспитатель (включая старшего), классный воспитатель.  
Младший воспитатель.  
Педагог-психолог, педагог-организатор.  
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре.  
Учитель-дефектолог, учитель-логопед.  
Педагог дополнительного образования.  
Руководитель физического воспитания.  
Концертмейстер, музыкальный руководитель, культурорганизатор.  
Инженер, механик, энергетик, режиссер.  
Заведующий библиотекой, фильмотеккой, производством (шеф-повар),  
столовой, канцелярией, хозяйством, складом.  
Документовед, инспектор по кадрам, специалист по кадрам.  
Механик.  
Программист, электроник.  
Техники всех специальностей, технолог.  
Учитель.  
Старший вожатый.  
Педагог-организатор.  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.  
Педагог-библиотекарь.  
Библиотекарь.  
Лаборант.

Приложение № 6  
о системе оплаты труда работников

Размеры компенсационных выплат педагогическим работникам МБОУ  
СОШ № 75

Компенсационные выплаты педагогическим работникам МБОУ СОШ № 75 выплачиваются ежемесячно, входят в тарификацию. По ходатайству заместителя директора по направлению деятельности могут быть сняты за некачественное выполнение своих обязанностей, а также могут сниматься по заявлению сотрудника или по окончании реализации проекта.

Наименование компенсационной выплаты	Процент
<b>1. Проверка письменных работ</b>	
1.1. Учителя начальных классов, русского языка и литературы, математики	20%
1.2. Учителя иностранного языка, истории и обществознания, физики	15%
1.3. Учителя географии	10%
1.4. Учителя технологии, ИЗО, физической культуры, информатики	8%
<b>2. Классное руководство</b>	
2.1. Классное руководство 1-3, 5-8, 10	2500-00
2.3. Классное руководство 4, 9, 11	5000-00
2.4. Два классных руководства	5000-00
<b>3. Выполнение функций координатора, куратора, руководителя ШМО, руководство проектами, ведение сайтов, отрядов ПДД, ЮИД, тематических клубов</b>	
3.1. Руководитель ШМО	2000-00
3.2. Ведение сайта ОО, Дневник .ru	3500-00
3.3. Руководство инновационными проектами (в зависимости от сложности, значимости и уровня)	2000-4500-00
<b>4. Ведение внеурочной деятельности</b>	3%-10%
<b>5. Заведование кабинетами</b>	
5.1. Заведование учебными кабинетами	1500-00
5.2. Заведование специализированными кабинетами и спортзалом	2000-00

Педагоги дополнительного образования, Педагоги – психологи, социальный педагог, педагог - организатор

1. Руководство инновационными проектами (в зависимости от сложности, значимости и уровня)	20-50%
2. Ведение внеурочной деятельности	2%-7%

Приложение №7  
о системе оплаты труда работников

Выплаты за педагогический стаж:

От 1-3лет: 300-00

От 3до 5 лет: 600-00

От 5 до 10 лет: 800-00

Свыше 10 лет:1000-00

\*Выплаты за стаж производятся ежемесячно

ПРИНЯТО:  
на педагогическом совете

Протокол № 8 от «31» января 2020 г.

Приложение № 5 от 26.12.2018г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор МБОУ СОШ № 75

(И.И. Седых)

Приказ № 64-0 от «27» февраля 2020 г.  
М.П.

Согласовано:  
Председатель  
профсоюзного комитета МБОУ СОШ  
№ 75: Хакимова Р.С.

Стороны договора пришли к соглашению и вложили Приложение № 5 от 26.12.2018г. «Об оценке эффективности деятельности и стимулировании сотрудников МБОУ СОШ № 75» к коллективному договору МБОУ СОШ № 75 в новой редакции

Положение  
об оценке эффективности деятельности и стимулировании сотрудников  
МБОУ СОШ № 75

1. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда сотрудников МБОУ СОШ № 75, в целях повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда сотрудника с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы МБОУ СОШ № 75 (далее – организация), развитием инновационных процессов.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- 3) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, материальной помощи сотрудникам организации.

4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Сотрудникам организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

dd

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- иные выплаты по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты могут носить постоянный и (или) единовременный характер.

1.1) Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются за выполнение работ, имеющих конкретный период выполнения. К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности МБОУ СОШ № 75, личное участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций (конкурсов, конференций, выставок, фестивалей и других мероприятий), организуемых Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга (далее – Департамент), выполнением на высоком профессиональном уровне важных и ответственных поручений руководителя и (или) заместителя руководителя школы. Условием личного участия является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности организации (в том числе за реализацию собственных проектов по функционированию образовательного сообщества, выступление в качестве лектора, спикера, модератора, организацию деятельности общественных профессиональных объединений), а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня сотрудника.

Выплаты устанавливаются по итогам работы Комиссии по оценке эффективности деятельности сотрудников МБОУ СОШ № 75 и закрепляются приказом директора школы.

1.2) К **премиальным выплатам** по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудника за предшествующий учебный год, утвержденных в приложении № 2 к настоящему положению, и устанавливаемых на очередной финансовый год (с 01 января до 31 декабря следующего календарного года).

Анализ итогов работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации осуществляется комиссией по оценке эффективности деятельности сотрудников МБОУ СОШ № 75 (далее – комиссия) на основании критериев.

Деятельность комиссии регулируется положением о комиссии по оценке эффективности деятельности сотрудников МБОУ СОШ № 75 (приложение №3).

Размер ежемесячной выплаты устанавливается приказом директора МБОУ СОШ № 75 на основании установленного решением комиссии размера балла для возможной премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 7 настоящего Положения.

Выплата премии осуществляется ежемесячно на основании Приказа директора организации.



1.3.) **Иные выплаты** по итогам работы в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе от приносящей доход деятельности. Назначаются в целях социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу организации.

Постоянные выплаты устанавливаются целью материального поощрения руководителя за высокий уровень профессиональной подготовленности. К таким выплатам относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

Учителям устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

- за наличие ученой степени кандидата наук и (или) почетного звания, название которого начинается со слова «заслуженный» - в размере 20% оклада, ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук и (или) почетного звания, название которого начинается со слова «народный» - в размере 50% оклада, ставки заработной платы.

Установление таких выплат осуществляется ежемесячно с момента предоставления документов, подтверждающих присвоение ему соответствующего звания.

К единовременным видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

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: от 1000 до 3000 рублей;

3) в связи с юбилеем работника ОУ, начиная с 50 лет:

50 лет - 5000 рублей;

55 лет - 10000 рублей;

60 лет - 5000 рублей;

65 лет - 5000 рублей;

- единовременное поощрение в связи с круглой датой педагогической деятельности (25,30,35,40 лет) – 3000 рублей.

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.

Такие выплаты являются единовременными, устанавливаются приказом руководителя организации на основании ходатайства Комиссии при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

6. Стимулирующие выплаты сотрудникам начисляются, исходя из фактически отработанного времени. При определении итогового размера балла для установления премиальной выплаты учитывается наличие (отсутствие) дисциплинарного взыскания, относящегося к показателю, критерию оценки

эффективности деятельности сотрудника. При наличии такого взыскания балл по данному показателю, критерию не начисляется.

7. В пределах фонда оплаты труда организаций сотруднику может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается директором организации на основании заявления сотрудника и представленных подтверждающих документов.

8. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:  
смерть близких родственников (родители, супруги, дети руководителя организации) - на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим: 10 000 рублей;

рождение ребенка (детей) - на основании свидетельства о рождении ребенка: 5000 рублей;

заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака: 5000 рублей;

утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов: 5000 рублей;

длительная нетрудоспособность, дорогостоящее оперативное лечение руководителя по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов: 5000 рублей.

10. Материальная помощь выплачивается в размере не более двух в год.

11. В связи с награждением работника МБОУ СОШ грамотами:

- |                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| Администрацией района         | - 1500 рублей  |
| Администрации г.Екатеринбурга | - 3000 рублей; |
| МО и ПОСО                     | - 4000 рублей; |
| РФ                            | - 5000 рублей. |

Критерии и показатели оценки результатов и результативности деятельности работников МБОУ СОШ № 75  
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Показатели	Критерии	Период	Подтверждающие документы
Высокие показатели независимой оценки качества образования в образовательной организации	наличие оценки «отлично» или «хорошо» по результатам НОКО	В год проверки (распространяется навесь период (от 1 до 3 лет) до момента следующей оценки)	Наличие дипломов, грамот, сертификатов и других подтверждающих документов.
	наличие побед в профессиональных конкурсах для руководителей образовательных организаций в зависимости от уровня*: муниципальный уровень: 3 региональный уровень: 5 федеральный уровень: 7	календарный год	
	результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах, начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера): финалист/победитель. муниципальный уровень: 3 региональный уровень: 5 федеральный уровень: 7	По итогам полугодия	Наличие дипломов, грамот, сертификатов, приказов, распоряжений и других подтверждающих документов
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	победы и призовые места одаренных детей в официальных мероприятиях различного уровня*: муниципальный уровень областной уровень федеральный уровень (Всероссийская олимпиада школьников, ЗИП, другие конкурсы, подведомственные Департаменту образования). Победитель: 5 баллов, призер: 3 балла. муниципальный уровень: 3 региональный уровень: 5	календарный год и по итогам, каждый месяц	