



СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания работников
протокол № 4/16 от 15.12.2016
секретарь ОСР
 Т.И. Яночкина

УТВЕРЖДАЮ
директор ГКОУ СО
«Екатеринбургская школа № 4»
 Л.Б. Туркова
Приказ № 100 - ОД от 15.12.2016



ПОЛОЖЕНИЕ № 1
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»
Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение № 1 об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее - Положение № 1) применяется при исчислении заработной платы работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - школа) в соответствии с нормативными актами:

Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП (ред. от 28.09.2016) «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», документ предоставлен КонсультантПлюс 11.10.2016 (далее - ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП);

Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»), документ предоставлен КонсультантПлюс 16.11.2016 (далее - ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП);

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг. (Заклучено 16.12.2014), документ предоставлен КонсультантПлюс 13.12.2016 (далее - Соглашение № 1, № 2);

Соглашение о минимальной заработной плате в Свердловской области (Заклучено в г. Екатеринбург 01.12.2014 N 112), документ предоставлен КонсультантПлюс 14.12.2016 (далее - Соглашение МРОТ СО).

2. Заработная плата работников школы устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями) в соответствии с действующими системами оплаты труда. Система оплаты труда в школе устанавливается на основе Примерного положения (утв. ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП), коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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 школы.

2.1. На основании статьи 133.1 Трудового кодекса РФ, в целях определения нижней границы месячной заработной платы работника и создания условий, обеспечивающих достойный труд человека, заключено Соглашение о минимальной заработной плате в Свердловской области, которое вступило в силу 01.07.2015 и действует до заключения нового Соглашения МРОТ СО, но не более трех лет.

В Свердловской области минимальная заработная плата устанавливается:

для работников организаций бюджетной сферы, машиностроения, химической, легкой промышленности и сельского хозяйства:

с 1 октября 2016 года - в размере 8862 рубля.

2.2. В размер минимальной заработной платы включаются:

тарифная ставка, оклад (должностной оклад),

компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению,

иные выплаты компенсационного характера)

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), (ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП).

2.3. Работодатель включает в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера (пункт 2.1.6. Соглашения № 2 от 16.11.2016).

2.4. Школа не допускает снижения достигнутого уровня оплаты труда работников школы в случае реорганизации в форме слияния или присоединения ее к учреждениям, работники которых имеют более низкий

уровень оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда (пункт 3.2.7. Соглашения № 2 от 16.11.2016).

2.5. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы работника школы составляли не ниже 60 процентов (пункт 3.2.8. Соглашения № 2 от 16.11.2016).

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму труда (исполнил трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (МРОТ СО - 8862 рубля), установленного в Свердловской области (статья 133 Трудового кодекса РФ).

3. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций школы и соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета в части оплаты труда работников школы (ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП в ред. ПП СО от 12.11.2014 N 980-ПП)

Фонд оплаты труда в школе формируется, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств (далее - ЛБО) областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников школы (ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

4. Штатное расписание школы утверждается директором школы по согласованию с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области самостоятельно в соответствии с согласованной структурой штатного расписания (пункт 2.1.6. Соглашения № 2 от 16.11.2016) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) школы в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

4.1. Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда школы (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу школы (12-1. ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП, ред. от 12.11.2014 N 980-ПП).

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда школы, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу школы (ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

4.2. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в школе в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников (пункт 3.2.2. Соглашения № 1);

4.2. Школа определяет рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием и фиксирует в коллективном договоре (пункт 2.1.6 Соглашения № 1);

4.3. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

В случае приостановки деятельности школы по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 2.1.6, 3.3.2. Соглашения № 1).

Время простоя по вине работника не оплачивается (Статья 157. Оплата времени простоя, ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016).

4.4. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности школы по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, в эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников школы в каникулярное время (п. 5.1., 5.2. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание школы, должны определяться в соответствии с уставом школы и соответствовать:

Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС);

выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС);

номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

5.1. Контроль исполнения настоящего Положения № 1 возлагается на главного бухгалтера школы.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников школы 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) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников школы.

7. При определении размера оплаты труда работников школы учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников школы;
- 3) объемы 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.

8. Заработная плата работников школы **предельными размерами не ограничивается**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников школы производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы 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.

11. Директор школы:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением № 1, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в школе помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников школы;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе 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.

13. Преподавательская работа в одной школе для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические

работники, для которых данная государственная организация 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.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

15. Оплата труда работников школы включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, в соответствии с Положением № 1, Положением № 2, Положением № 3;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 Положения № 1, Положении № 4;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 Положения № 1, Положении № 5.

16. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положениями 1 - 6, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы 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.

18. Приведенные в Положении № 1 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются **минимальными**.

Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Школа имеет право производить **корректировку указанных величин в сторону их повышения** исходя из объемов имеющегося финансирования (п. 18).

(П. п. 19, 20, 21, 22 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП – Исключены)

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

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

23.2. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области

23.3. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 23.2. (пункт 3.2.5, 3.2.6. Соглашения № 1).

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

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

26. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников **учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений** установлены в приложениях N 2, 3 и 4 к Положению № 1.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

(П. п. 28, 19, 30, 31 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП – Исключены)

32. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

33. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих" установлены в приложении N 6 к Положению № 1.

34. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников государственных организаций (далее - **медицинские и фармацевтические работники**) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

35. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе **медицинских и фармацевтических работников** установлены в приложении N 7 к Положению № 1.

36. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее - **работники культуры**) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

37. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий работников культуры, искусства и кинематографии установлены в приложениях N 8 и 9 к Положению № 1.

38. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам **общетраслевых профессий рабочих**, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп **общетраслевых профессий рабочих**".

39. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам **общетраслевых профессий рабочих** установлены в приложениях N 10 и 11 к Положению № 1.

40. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Положения № 1, Положением № 4, Положением № 5.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

41. Размер, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

42. Оплата труда директора школы, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

43. Размер должностного оклада директора школы определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 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 государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

44. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора школы), устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора школы и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы директора школы), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

45. При установлении должностных окладов директору школы предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается директором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы, установленного в соответствии с пунктом 43 Положения № 1 без учета его повышения, предусмотренного пунктом 45 Положения № 1.

Конкретный размер должностных окладов заместителей и главного бухгалтера школы устанавливается в соответствии с локальным актом школы, принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

47. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей - Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом школы, трудовым договором.

48. Стимулирование директора школы осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора школы, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее - Положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

49. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 Положения № 1, Положением № 4, Положением № 5

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру школы принимается директором школы.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

50. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением № 4, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

52. Для работников школы 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).

53. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) (ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП).

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

54. Всем работникам школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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".

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

56. 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.

57. 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 устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, 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), проведение работы по **дополнительным образовательным программам**, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте школы (Положение № 4), утвержденном директором школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

58. Работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты, определяются директором школы на основании нормативного акта Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта школы (Положение № 4).

59. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором школы в соответствии с локальным актом школы (Положение № 4) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

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

60. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты **не образуют новые оклады** (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

61. *ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП исключен (нет приносящей доход деятельности).*

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются *Положением № 5, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами* с учетом разрабатываемых в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

63. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 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.

64. 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.

65. Размер выплат стимулирующего характера определяется школой с учетом разрабатываемых **показателей и критериев оценки эффективности труда работников**.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

66. Конкретные **показатели (критерии) оценки эффективности труда** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают **количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников**.

67. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие **эффективность деятельности, авторитет и имидж школы**, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств школы, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для школы.

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 школы (Положение № 5), трудовым договором.

68. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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 школы (Положение № 5), трудовым договором.

69. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в школе. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности школы.

70. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

71. В целях социальной защищенности работников школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы применяется единовременное премирование работников школы:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом школы (Положение № 5), принятым директором школы с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников школы.

72. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом школы (Положение № 5), принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

73. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

74. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

75. При выплате заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Директор школы извещает работника о выплате заработной платы посредством расчетного листка, который выдается работнику на руки при собеседовании накануне дня получения заработной платы, где указывается: месяц начисления, коды всех начислений и расшифровка этих кодов, рабочее время (количество отработанных дней), коды удержаний и расшифровка к ним, выплаты (аванс), итог начислений и удержаний, сумма к выдаче. Работник ставит подпись в журнале (таблице) выдачи расчетных листов.

Согласно этой норме, форма расчетного листка утверждается директором школы самостоятельно с учетом мнения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Форма расчетного листка работника школы, имеющегося в программе для ЭВМ «Контур-Зарплата (АМБа)», утверждается приказом директора школы после согласования с работниками на Общем собрании (Приложение № 12).

Расчетный листок оформляется в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя и прикрепляется к лицевому счету работника. В ТК РФ не установлено требования о том, что на экземпляре, остающемся у работодателя, должна быть подпись работника, однако этот способ подтверждения получения работником расчетного листка законом не запрещен. Следовательно, работодатель по своему усмотрению вправе установить порядок оформления расчетных листов.

Экземпляр расчетного листка необходим при оформлении лицевого счета по форме № Т-54 (Т-54а). В соответствии с указаниями по заполнению этой формы, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от

05.01.2004 № 1, экземпляр распечатки расчетного листка вкладывается (вклеивается) ежемесячно в лицевой счет работника на бумажном носителе.

76. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника школы устанавливается в соответствии с Положением № 2 и не должен быть ниже, чем минимальный оклад, определенный приложениями 1-10 настоящего Положения № 1.

77. Контроль исполнения Положений № 1- 6 возлагается на главного бухгалтера школы.

Приложение N 1 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП ИСКЛЮЧЕНО (сельская местность)

Приложение N 2
к Положению № 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3590
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	4805
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	4805

Приложение N 3
к Положению № 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7275
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7275
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	7520

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	6140
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений государственной профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер государственной профессиональной образовательной организации (структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации)	6680
3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации	7205
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	3480
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	5220
4 квалификационный уровень	мастер участка (включая старшего)	5420
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	5885
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	6665

2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации) диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	7240
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации	7805

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Приложение N 5 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП ИСКЛЮЧЕНО

Приложение N 6
к Положению N 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	2960
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3620
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	4015
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория	4840
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория	5320
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5850
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик, экономист; юристконсульт	4930

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6430
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6930
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7480

Приложение N 7
к Положению № 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальные размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	санитарка; младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	3510
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	6165
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6165
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6165
4 квалификационный уровень	зубной врач; фельдшер, медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	7665
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	9450

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Приложение N 8
к Положению № 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ**

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
Заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культторганизатор	5470
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор; аккомпаниатор-	6445

концертмейстер; художник-гример; художник по свету; художник-декоратор; художник-постановщик; художник-конструктор; художник-фотограф	
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Главный художник; режиссер-постановщик; главный дирижер; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	7695

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Приложение N 9 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП ИСКЛЮЧЕНО

Приложение N 10
к Положению N 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 - 6170 рублей.

Приложение N 11
к Положению N 1

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	2810
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	3110
	оператор копировальных и множительных машин	3440
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист	3440
	киномеханик; маляр; парикмахер; швея	3820

	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	4230
	водитель автомобиля; столяр	5320
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5320
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник; охранник	5320

Приложение № 12
к Положению № 1

ОБРАЗЕЦ РАСЧЕТНОГО ЛИСТА РАБОТНИКА
ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»

ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4»

январь 2016 г.

Подр-е 4 16918 (3): Иванов И.И.

м	код	начисл	РВ	сумма	м	код	удерж	сумма
1	804	оклад	26	00,00	1	505	ндфл	00,00
1	812	стимулир		00,00	1	341	страх	00,00
1	803	УВП	26	00,00	1	305	ндфл	00,00
1	811	стаж		00,00	1	итого		00,00
1	823	коррекц увп		00,00	1			
1	817	педчасы	26	00,00	1			
1	807	коррекц педчасы		00,00				
1	808	тетради		00,00		межрасчетные выплаты		
1	809	классн рук-во		00,00	1	301	аванс	00,00
1	810	кабинет		00,00				
1	113	премия		00,00				
1	116	Расш зоны		00,00				
1	199	уральск.коэф		00,00				
Итого начислено:					Итого удержано:			00,00

В ведомость за месяц: 00,00

СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания работников
протокол № 4/16 от 15.12.2016
секретарь ОСР

Т.И. Яночкина

УТВЕРЖДАЮ
директор ГКОУ СО
«Екатеринбургская школа № 4»
Л.Б. Туркова
Приказ № 100/ОД от 15.12.2016

ПОЛОЖЕНИЕ № 2
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»
Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение № 2 о порядке исчисления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее - Положение № 2) применяется при исчислении заработной платы работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - школа).

2. Положение № 2 разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области";

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы;

Положение № 1 «Об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (начало действия редакции от 01.01.2017).

3. Положение № 2 вступает в силу с 01.01.2017 и применяется непосредственно в школе для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3.1. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы работников школы составляли не ниже 60 процентов (пункт 3.2.8. Соглашения № 1 от 16.11.2016).

4. Контроль исполнения настоящего Положения № 2 возлагается на главного бухгалтера школы.

Глава 2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

5. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положениями № 2-5, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы 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.

«В установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012» (п. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7. Приведенные в Положении № 1 размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников являются минимальными.

7.1. Школа имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

7.2. Школа имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения, исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, занимающих должности: учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала); педагогических работников (далее - педагогические работники); руководителей структурных подразделений (далее - руководители 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

11. Размеры должностных окладов работников школы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 3, 4 к настоящему Положению № 2.

Приложение N 1, 2 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП исключено.

Приложение N 3
к Положению № 2

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7710
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог;	7710
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель-логопед	8000

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

12. (п. 27 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП) Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Приложение N 4
к Положению № 2

РУКОВОДИТЕЛИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения государственной организации – заведующий медицинским кабинетом	8234

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

П. 28, 29, 30, 31 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП исключен (оклады заместителей руководителей структурных подразделений, работники профессорско-преподавательского состава) Приложение N 5 исключено

13. Размеры должностных окладов работников школы по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

14. Размеры должностных окладов служащих установлены в приложении N 6 к настоящему Положению № 2.

СЛУЖАЩИЕ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка;	8100
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам;	8100

15. Размеры должностных окладов работников школы по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников (далее - медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (п. 34 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

16. Размеры должностных окладов работников школы по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении N 7 к настоящему Положению.

Приложение N 7
к Положению № 2

МЕДИЦИНСКИЕ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	6535
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	7500
4 квалификационный уровень	фельдшер	8120
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням) врач педиатр;	9970

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

17. Размеры окладов (должностных окладов) работников школы по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

18. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры школы установлены в приложениях N 8 и 9 к настоящему Положению № 2.

РАБОТНИКИ КУЛЬТУРЫ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
библиотекарь	7710

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом школы предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Приложение N 9 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП исключено

19. Размеры окладов рабочих школы устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих (далее – рабочие), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих".

20. (п. 39 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП) Размеры окладов работников школы по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих установлены в приложениях N 10 и 11 к настоящему Положению № 2.

Приложение N 10
к Положению № 2

РАБОЧИЕ
(ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ)

Наименование квалификационного разряда	Размер оклада, рублей (пересмотреть при необходимости)
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 - 6170 рублей.

Приложение N 11
к Положению № 2

РАБОЧИЕ (КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	5150
	подсобный рабочий (в столовой)	6000
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6000

ДИРЕКТОР ШКОЛЫ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛИ И ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

21. Размер должностного оклада директора школы определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости школы, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

22. При установлении должностных окладов директору школы предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

23. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера школы устанавливается в соответствии с локальным актом школы, принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания работников
протокол № 4/16 от 15.12.2016
секретарь ОСР

 Т.И. Яночкина

УТВЕРЖДАЮ
директор ГКОУ СО
«Екатеринбургская школа № 4»
 Л.Б. Туркова
Приказ № 100 - Од от 15.12.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ № 3
О ПОРЯДКЕ ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ
РАБОТНИКОВ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА) ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»**
Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение № 3 о порядке повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме директора) ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее - Положение № 3) применяется при исчислении заработной платы работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - школа), в соответствии с нормативными правовыми актами:

Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с "Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области");

Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности, утвержденный приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016;

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы (далее - Соглашение № 1);

Положения № 1 об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4», Положение № 2 о порядке исчисления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4».

2. Положение № 3 применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников школы, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры (п. 1 приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016).

Глава 1. ПОРЯДОК ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

3. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом школы предусматривается их **повышение** за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, медицинским работникам, работникам культуры, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (приложения 3, 4, 7, 8 Постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП).

3.1. **Размеры окладов** (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, **повышаются** в следующих размерах:

3.2. работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - **на 25 процентов**;

3.3. работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - **на 20 процентов**;

3.4. работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы - **на 20 процентов (сроком на два года)**;

3.5. работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности - **на 10 процентов** (п. 2 Порядка, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016).

4. Изменение оплаты труда работников школы производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии.

5. При наступлении у работника права в соответствии 4 Положения № 3 на изменение заработной платы 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 (П. 10 Постановления Правительства Свердловской области от **12.10.2016 N 708-ПП**).

6. Указанные повышения образуют **новые размеры окладов** (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - **Новый должностной оклад, НДО**).

Новый должностной оклад (НДО) учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к НДО в пределах фонда оплаты труда школы, утвержденного на соответствующий финансовый год (п. 3 Порядка, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016).

7. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером школы педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в школе системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста (п. 3.5.1.Соглашения № 1).

9. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в **третий и более раз**, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, **педагогический совет** школы может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года **на основании решения** (п.3.5.3. Соглашения № 1).

10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (п. 3.5.4. Соглашения № 1).

11. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в школе **на разных педагогических должностях**, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышения к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в школе системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 1 к Положению № 3 (Соглашение № 1 «Список должностей»).

12. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, **впервые поступившие** на постоянную работу в школу на педагогические должности, получают **единовременное пособие** на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области (Соглашение № 1).

13. Контроль исполнения Положения № 3 возлагается на главного бухгалтера школы.


Приложение № 1
к Положению № 3


**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты *
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Преподаватель детской	Учитель музыки общеобразовательного учреждения

музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

* в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017г.г.

СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания работников
протокол № 4/16 от 15.12.2016
секретарь ОСР

Т.И. Яночкина

УТВЕРЖДАЮ
директор ГКОУ СО
«Екатеринбургская школа № 4»

Л.Б. Туркова
Приказ № 100 - ОД от 15.12.2016



ПОЛОЖЕНИЕ № 4
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»
Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение № 4 о порядке установления компенсационных выплат работникам ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее - Положение № 4) применяется при исчислении заработной платы работникам государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - школа) в соответствии с нормативными правовыми актами:

Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП (ред. от 28.09.2016) «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (далее - ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП);

Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области») (далее - ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП);

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг. (далее - Соглашение № 1, № 2);

Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, утвержденный приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016) (далее - Порядок);

Положение № 1 об оплате труда работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4», Положение № 2 о порядке исчисления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4», Положение № 3 о порядке повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме директора) ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4».

2. Выплаты компенсационного характера (далее - **компенсационные выплаты**), размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. Компенсационные выплаты устанавливаются к НДО, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, установленных в школе, в **процентах** к окладам (должностным окладам), ставкам или в **абсолютных размерах**, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области. (п. 5 ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП).

5. Для работников школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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).

6. Контроль исполнения Положения № 4 возлагается на главного бухгалтера школы.

7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к НДО, окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

7.1. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8. Директор по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, в размере не менее 4 процентов, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности (п. 3.5.12. Соглашения № 1, № 2 от 16.11.2016).

9. Всем работникам школы выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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"

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

11. 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.

12. 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.

12.1. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

1) за классное руководство;
2) за проверку письменных работ;
3) за заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

4) за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);

5) за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

6) за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;

7) за подготовку и проведение итоговой аттестации.

12.2. Размеры доплат и порядок их установления определяются школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте школы, утвержденным директором школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

12.3. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12.4. Работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы (кроме директора школы, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту и конкретный размер доплаты определяются директором школы на основании нормативного акта Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта школы.

12.5. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме директора, его заместителей и главного бухгалтера) школы за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом школы, принятым директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от НДО, установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) **15-30 процентов** - за работу в государственных общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором школы работнику в зависимости от продолжительности его работы (приказ МОПО СО № 667-Д от 26.12.2016 к приказу № 514-Д от 10.11.2016);

(П. 2, 3 приказа МОПО СО № 514-Д от 10.11.2016 исключен).

4) **60 процентов** - за работу в государственных учреждениях, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется директором школы в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными.

12.6. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется, исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

12.7. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, **не образуют новые оклады** (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12.8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016).

13. В школе на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера НДО за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части НДО за час работы определяется путем деления НДО работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

14. Размер повышения оплаты труда за работу в **ночное время** (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % от оклада, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

15. Доплата за работу в **выходные и нерабочие праздничные** дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные.

16. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором школы в соответствии с локальным актом школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы.

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

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей и главного бухгалтера школы **в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах**, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области (п. 10 ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП в ред. от 12.11.2014 N 980).

18. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

19. Компенсационные выплаты **не образуют новые оклады** (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ВЫЧИСЛЕНИЕ РАЗМЕРА КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ) РАБОТНИКАМ

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Исходная единица	Величина доплаты (%)
2.1. работникам с неблагоприятными условиями труда (3.5.12 Соглашения № 1, 2 от 16.11.2016).			
2.1.2.	всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности	НДО, оклад	до 4 %
2.2. работа в местностях с особыми климатическими условиями			
2.2.1.	«уральский» районный коэффициент (от всех видов выплат, если иное не установлено законодательством РФ)	ЗАРПЛАТА	15 %
2.3. работа в условиях, отклоняющихся от нормальных условий			
2.3.1	совмещение профессий (должностей) - при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени	НДО, оклад	до 50%
2.3.2.	расширение зоны обслуживания при выполнении дополнительной работы по такой (той) же профессии (должности)	НДО, оклад	до 100%
2.3.3.	исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,	НДО, оклад	до 100%
2.4. увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
2.4.1.	классное руководство	НДО	до 20 %
2.4.2.	проверка письменных работ по русскому языку, математике	от нагрузки	до 20 %
2.4.3.	заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами	НДО	до 20 %
2.4.4.	заведование отделами, учебными мастерскими, лабораториями, спортзалом	НДО	до 30%
2.4.5.	заведование учебно-опытными участками, центрами	НДО	до 100 %
2.4.6.	руководство творческой, рабочей группой; выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы); организация трудового обучения, профессиональной ориентации	НДО	до 30%
2.4.7.	руководство предметным, цикловым, методическим объединением;	НДО	до 30 %
2.4.8.	выполнение функций диспетчера (составление расписаний, графиков работы работников)	НДО	до 50 %
2.4.9.	руководство аттестацией педагогических и других работников; реализация дополнительных образовательных программ	НДО	до 100%
2.4.10.	работа с архивными документами, подготовка, передача дел в архив, прием дел в архив, исполнение обязанностей делопроизводителя	НДО	до 100 %
2.4.11.	ведение табеля рабочего времени	НДО	до 50 %
2.4.12.	ведение профилактической работы по ПДД, ППБ, профилактике зависимостей, организацию работы тематических кабинетов	НДО	до 50 %
2.4.13.	санитарно-просветительская работа с участниками образовательных отношений	НДО	до 50%
2.4.14.	руководство, организация работы ШПМП консилиума, Совета профилактики правонарушений	НДО	до 50%
2.4.15.	секретарю педагогического совета за ведение протоколов заседаний	НДО	до 20 %
2.4.16.	организация, проведение мероприятий по охране труда, технике безопасности, противопожарному режиму	НДО	до 50%
2.4.17.	обеспечение мероприятий по антитеррористической защищенности, Гражданской обороне (ГО И ЧС)	НДО	до 100%
2.4.18.	выполнение обязанностей ответственного лица за электрохозяйство, энергохозяйство, теплоснабжение, обеспечение мероприятий по теплоснабжению, обслуживанию электроустановки	НДО	до 100%
2.4.19.	выполнение обязанностей председателя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (Совет трудового коллектива - СТК), Комиссии по противодействию коррупции	НДО	до 10%
2.4.20.	участие в работе единой комиссии по государственным закупкам, контрактной службе; выполнение обязанности администратора официального сайта школы; выполнение обязанностей ответственного лица за размещение информации на официальном сайте школы, сайтах Свердловской области,	НДО	до 100%

	федеральных сайтах в соответствии с законодательством РФ		
2.4.21.	контроль организации питания учащихся и работников	НДО	до 100 %
2.4.22.	организация, контроль питьевого режима учащихся	НДО	до 100 %
2.4.23.	участие в приемочной комиссии; участие в постоянных и временных комиссиях	НДО	до 100 %
2.4.24.	организация мероприятий по защите персональных данных учащихся и работников	НДО	до 100 %
2.4.25.	работа с детьми из неблагополучных семей;	НДО	до 100 %
2.5. невозможность уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день (пункт 13)			
2.6. работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (пункт 14)			
2.7. работа в выходные и нерабочие праздничные дни (пункт 15)			
2.8. за работу в государственных общеобразовательных учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (кроме директора, его заместителей, главного бухгалтера) (п. 12.5.1)			
2.8.1.	для работников культуры - библиотекарь	от нагрузки	до 20 %
2.8.2.	для педагогических работников и медицинских работников	от нагрузки	25 %

**ПОЛОЖЕНИЕ № 5
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»
(О ПРЕМИРОВАНИИ)**

Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение № 5 о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее - Положение № 5) применяется при исчислении заработной платы работников государственного казенного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 4, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - школа) в соответствии с нормативными правовыми актами:

Постановление Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП (ред. от 28.09.2016) «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» (далее - ПП СО от 06.02.2009 N 145-ПП);

Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 N 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (вместе с «Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (далее - ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП);

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг. (Заклучено 16.12.2014) (далее - Соглашение № 1, № 2);

Соглашение о минимальной заработной плате в Свердловской области (Заклучено в г. Екатеринбурге 01.12.2014 N 112) (далее - Соглашение МРОТ СО);

Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (утвержден приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016);

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области (утвержден приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 514-Д от 10.11.2016);

Положения № 1 - 6 об оплате труда работников школы в редакции от 01.01.2017.

2. Цель Положения № 5: усиление материальной заинтересованности работников, развитие инициативы, повышение эффективности и качества труда, поощрение работы квалифицированных кадров.

3. **Заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающая в себя компенсационные, стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

3.1. Выплаты стимулирующего характера (далее - **стимулирующие выплаты**), размеры, условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы (п. 62 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

4. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к НДО, размерам установленных в школе окладов или в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (п. 63 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

4.2. 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 (п. 64 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

4.3. Размер стимулирующих выплат определяется школой с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении стимулирующих выплат принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (п. 65 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

4.4. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников (п. 66 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

5. К выплатам за **интенсивность и высокие результаты работы** относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж школы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда в школе (п. 67 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей:

наполняемости классов и групп,
количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации,
подготовки определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня,
реализации авторских программ,
результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств школы,
разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования,
выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для школы.

5.2. 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 школы, трудовым договором.

6. К выплатам за **качество выполняемых работ** относятся выплаты:

за ученую степень кандидата (доктора) наук;
за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный";
за должность доцента (профессора);
за другие качественные показатели.

6.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.2. 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 государственной организации, трудовым договором (п. 68 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

6.3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более **20 процентов**;
- 2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более **50 процентов**.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы (п.3 Порядка).

6.4. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при **условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю школы или профилю педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин.**

6.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю школы или профилю педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин предоставляется директору школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (п. 4 Порядка).

7. К выплатам за **стаж непрерывной работы, выслугу лет** относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в школе. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

7.1. Работникам школы, имеющим **стаж работы (выслугу лет)** в школе, государственных учреждениях по решению директора школы могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за **стаж непрерывной работы (выслугу лет)** (п. 5 Порядка):

от 1 года до 4 лет - до **10 процентов**;
от 4 до 10 лет - до **15 процентов**;
свыше 10 лет - до **20 процентов**.

7.2. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы.

8. Работникам школы, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени (п. 56 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

9. К **премиальным выплатам по итогам работы** относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности школы (п. 69 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени (п. 70 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

11. В целях социальной защищенности работников школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению директора школы применяется единовременное премирование работников школы в пределах финансовых средств на оплату труда:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (**50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет**);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом, принятым директором школы с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации (п. 71 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

12. Директор школы вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам **материальную помощь**.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом школы, принятым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы, и коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника (п. 72 ПП СО от 12.10.2016 N 708-ПП).

13. Главный бухгалтер предоставляет директору информацию о количестве финансовых средств для стимулирующих выплат ежеквартально посредством аналитической записки в первый день месяца, следующего после окончания квартала (1 апреля, 1 июля, 1 октября, 20 декабря).

13.1. Решение о стимулирующих выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается директором школы.

13.2. Стимулирующие выплаты работникам школы **не образуют новые оклады** (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (п. 6 Порядка).

14. Контроль исполнения Положения № 5 возлагается на главного бухгалтера школы.

Глава 2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ) РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам школы.

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 школы ежемесячных доплат к НДО, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной школе.

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

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

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

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику школы при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов

власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

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

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Глава 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Виды стимулирующих выплат применяемых в школе: 1) условно - постоянные стимулирующие выплаты; 2) текущие стимулирующие (премиальные) выплаты; 3) премирование; 4) материальная помощь.

2. Условно - постоянные стимулирующие выплаты (перечень): 1) интенсивность и высокие результаты работы; 2) высокое качество выполняемых работ. 3) стаж непрерывной работы, выслуга лет;

Условно - постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени, направлены на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за качественно выполненную работу, благодарность за многолетний добросовестный труд.

Основные условия для осуществления условно - постоянных стимулирующих выплат: успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде (месяц); инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер, срок, порядок осуществления условно-постоянных стимулирующих выплат определяется локальным актом школы, приказом директора в отношении каждого конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (СТК).

№ п/п	Перечень оснований для стимулирующих выплат	Исходная единица	Величина выплаты (%)
2. условно - постоянные стимулирующие выплаты (ежемесячно на определенный срок, период, приказом директора, при наличии средств для выплат)			
2.1.	интенсивность труда и высокие результаты работы	НДО	до 100 %
2.2.	высокое качество выполняемых работ	НДО	до 100 %
2.3.	стаж непрерывной работы; стаж педагогической работы; выслуга лет:		
2.3.1.	от 1 до 4 лет	от оклада, НДО	до 10 %
2.3.2.	от 4 до 10 лет	от оклада, НДО	до 15 %
2.3.3.	свыше 10 лет	от оклада, НДО	до 20 %

3. Текущие стимулирующие (премиальные) выплаты устанавливаются: 1) за интенсивность и высокие результаты работы; 2) за высокое качество выполняемых работ; 3) за участие в течение истекшего периода в выполнении важных для школы работ, мероприятий.

Текущие стимулирующие выплаты производятся по результатам труда работников школы за квартал, другой период времени, в случае достижения работником высоких показателей эффективности труда при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

Размер, порядок осуществления текущих стимулирующих выплат определяется локальным актом школы, приказом директора в отношении каждого конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

№ п/п	Перечень оснований для стимулирующих выплат	Исходная единица	Величина выплаты (%)
8. текущие стимулирующие (премиальные) выплаты (по результатам труда, за квартал, другой период времени, приказом директора, по решению Премииальной комиссии, при наличии средств для выплат)			
3.1.	высокое качество выполняемых работ		
3.1.2.	качественная подготовка школы к новому учебному году, проведение ремонтных работ, сдача объекта своевременно; особый личный вклад в работу школы;	НДО	до 100 %
3.1.3.	планирование, организация, контроль питания учащихся, работников	НДО	до 100 %
3.1.4.	успешное и своевременное освоение новых компьютерных программ; использование ИКТ при исполнении должностных обязанностей;	НДО	до 100 %
3.1.5.	качественная, своевременная разработка рабочих программ, мероприятий; помощь коллегам	НДО	до 100 %
3.1.6.	качественная разработка материалов учебно-методического комплекса (УМК); помощь коллегам	НДО	до 100 %
3.1.7.	качественное исполнение основных задач школы; своевременное качественное оформление, сдача документации	НДО	до 100 %
3.1.8.	успешная работа в первых, выпускных классах; обучение на дому, в стационаре; качественная организация экскурсий, прогулок, занятий по программам дополнительного образования;	НДО	до 50 %
3.1.9.	в классах, работающих по ФГОС	от нагрузки	30 %
3.2.	участие в течение истекшего периода в выполнении важных работ, мероприятий; интенсивность и высокие результаты работы;		
3.2.1.	организация и проведение открытых мероприятий, участие в профессиональных конкурсах;	НДО	до 100 %
3.2.2.	активное участие в организационно - педагогических мероприятиях школы (педсоветы, совещания, мастер-классы, Попечительский совет)	НДО	до 50 %
3.2.3.	высокий уровень организации, проведения итоговой аттестации выпускников;	НДО	до 100 %
3.2.4.	высокий уровень проведения аттестации работников	НДО	до 100 %
3.2.5.	высокие личные результаты в истекшем аттестационном периоде	НДО	до 50 %
3.2.6.	высокие результаты содействия в трудоустройстве выпускников	НДО	до 50 %
3.2.7.	качественное проведение праздников, тематических вечеров, собраний, консультаций для участников образовательных отношений;	НДО	до 50 %
3.2.7.	участие в спортивных мероприятиях района, города, области, региона, страны (РФ), мира	НДО	до 100 %
3.2.8.	организация и проведение внешних семинаров, методических объединений на территории школы	НДО	до 50 %
3.2.9.	организация и проведение мероприятий, способствующих социализации учащихся	НДО	до 50 %
3.2.10.	высокий уровень исполнительской дисциплины;	НДО	до 100 %

	создание благоприятного микроклимата для работы в коллективе		
3.2.11.	положительные результаты работы с детьми из неблагополучных семей	НДО	до 100 %
3.2.12.	высокий уровень исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (замены);	НДО	до 100 %
3.2.13.	своевременное, качественное размещение информации в сети Интернет в соответствии с законодательством РФ;	НДО	до 100 %
3.2.14.	успешное проведение мероприятий по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО и ЧС, высокие результаты работы;	НДО	до 100 %

4. Премирование работников применяется в целях социальной защищенности работников школы и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы.

Премия - это выплата стимулирующего и поощрительного характера, которая выплачивается работникам школы сверх должностного оклада как **составляющая заработной платы** за определенные результаты, достижения в труде, личный вклад в развитие школы.

В соответствии статьи 129 ТК РФ разовая премия как мера поощрения работника входит в общую заработную плату и выплачивается одновременно. Разовые выплаты не являются частью постоянного заработка, они не входят в систему оплаты труда. Поэтому районные коэффициенты на данные выплаты не распространяются (приказ Министерства труда РСФСР № 2 от 22.11.1990).

Премирование работников школы по результатам их труда есть **право, а не обязанность директора** и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния школы и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование **без ущерба для основной деятельности школы.**

Для распределения премиальных выплат приказом директора назначается Премияльная комиссия, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о премиальной комиссии (Положение № 6).

Директор, заместители руководителя и главный бухгалтер вносят предложения о поощрении работников по результатам работы школы в истекшем периоде.

Виды премий: 1) премиальные выплаты работникам по итогам деятельности школы; 2) единовременное премирование работников школы.

Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, проведения мероприятий, а также наступления события (награждение, юбилей).

Конкретный размер премиальных выплат определяется приказом директора на основании решения, принятого Премияльной комиссией.

№ п/п	Перечень оснований для стимулирующих выплат	Исходная единица	Величина выплаты (%)
4. премирование (по результатам труда, приказом директора по решению Премияльной комиссии, при наличии средств на выплаты)			
4.1.	премиальные выплаты по итогам работы		
4.1.1.	участие в педагогических чтениях, научно-практических конференциях города, области, региона, страны, мира	НДО	до 50%
4.1.2.	призовые места в спортивных городских, региональных, всероссийских, международных соревнованиях	НДО	до 50%
4.1.3.	призовые места в профессиональных конкурсах городских, региональных, всероссийских, международных	НДО	до 100%
4.1.4.	организация внутришкольных, городских, региональных, всероссийских, международных выставок	НДО	до 100%
4.1.5.	высокий уровень организации работы с родителями, проведения родительских собраний, консультаций	НДО	до 50%
4.1.6.	публикация опыта профессиональной деятельности педагога в СМИ, сборниках	НДО	до 50%
4.1.7.	повышение квалификации без отрыва от работы; эффективное самообразование по профессии	НДО	до 50%
4.1.8.	добросовестное исполнение должностных обязанностей в текущем периоде, эффективное решение основных задач школы	НДО	до 100%
4.2.	единовременное премирование		
4.2.1.	при объявлении благодарностей руководителя Министерства образования и науки РФ	НДО	до 50%
4.2.2.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	НДО	до 50%
4.2.3.	при награждении Государственными наградами	НДО	до 50%
4.2.4.	при награждении наградами Свердловской области, при вручении благодарственного письма министерства общего и профессионального образования Свердловской области;	НДО	до 30%

4.2.5.	в связи с празднованием Дня учителя, Года учителя	НДО	до 100%
4.2.6.	в связи с праздничными днями и юбилейными датами – 50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет	до 5000 рублей	
4.2.7.	при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	НДО	до 100%
4.2.8.	по эффективным результатам деятельности трудового коллектива школы в истекшем году	НДО	до 100%
4.2.9.	при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию (Постановлением Правительства Свердловской области от 23.04.2014 N 320-ПП с 1 января 2015 года в подпункте 7 пункта 113 главы 6 слова "трудовую пенсию" заменены словами "страховую пенсию")	НДО	до 100%

5. Материальная помощь - вид стимулирующих выплат, направленных на социальную поддержку работников школы в трудных жизненных ситуациях.

Материальную помощь работникам директор вправе оказывать при наличии экономии финансовых средств на оплату труда. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом школы, приказом директора школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, Премииальной комиссии или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника одновременно (один раз в год) в соответствии с приказом директора.

5. материальная помощь (единовременная выплата, приказом директора по решению Премииальной комиссии с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и заявлению работника)			
5.1.	матерям-одиночкам	фиксированная	до 4000 рублей
5.2.	матерям, имеющим ребенка-инвалида	фиксированная	до 4000 рублей
5.3.	в случае смерти близкого родственника (дети, родители, супруги);	фиксированная	до 4000 рублей

Глава 4. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ И УМЕНЬШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с поступлением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

2. Работникам, вновь поступившим на работу, текущие стимулирующие выплаты начисляется по усмотрению руководителя школы по представлению заместителя директора.

3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, совершения нарушений трудового законодательства, Устава школы, требований по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, санитарных норм и правил, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации, совершения иных нарушений, заместитель руководителя, руководитель подразделения представляет директору служебную записку с предложениями о частичном или полном **неначислении** работнику стимулирующих выплат.

4. Размеры стимулирующих выплат работникам могут быть изменены или отменены по причинам, указанным в представлении руководителя школы:

- 1) изменение условий труда;
- 2) изменение фонда оплаты труда;
- 3) нарушение работником трудового законодательства;
- 4) невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных и функциональных обязанностей;
- 5) нарушение Коллективного договора;
- 6) нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики работников школы;
- 7) нарушение трудовой дисциплины;
- 8) нарушение сроков и достоверности отчетности, подачи затребованной информации;
- 9) снижение качества работы;
- 10) поступление обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений;
- 11) длительное отсутствие работника по болезни (в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы).

5. Работники, получившие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены стимулирующих выплат на срок действия взыскания по решению руководителя.

6. Уменьшение, отмена выплат производится на основании приказа директора школы с указанием причин уменьшения или отмены выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и решения Премииальной комиссии.

СОГЛАСОВАНО
решением Общего собрания работников
протокол № 4/16 от 15.12.2016
секретарь ОСР

Т.И. Яночкина

УТВЕРЖДАЮ
директор ГКОУ СО
«Екатеринбургская школа № 4»
Л.Б. Туркова
Приказ № 100 - ОД от 15.12.2016

ПОЛОЖЕНИЕ № 6
О КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ
ГКОУ СО «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА № 4»
(ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИАЛЬНОЙ КОМИССИИ)

Начало действия редакции - 01.01.2017

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Премияльная комиссия создается в ГКОУ СО «Екатеринбургская школа № 4» (далее – школа) с целью обеспечения объективного и справедливого установления стимулирующих выплат (текущие стимулирующие (премиальные) выплаты; премирование, материальная помощь).

1.2. Цель работы комиссии: усиление материальной заинтересованности, развитие инициативы, повышение эффективности и качества труда работников, поощрение работы квалифицированных кадров.

Глава 2. КОМПЕТЕНЦИЯ ПРЕМИАЛЬНОЙ КОМИССИИ

2.1. Премияльная комиссия рассматривает представления о поощрении и принимает решение о назначении стимулирующих (премиальных) выплат каждому работнику школы:

- 2.1.1. текущие стимулирующие (премиальные) выплаты;
- 2.1.2. премирование,
- 2.1.3. материальная помощь.

2.2. Премияльная комиссия вправе:

- 2.2.1. самостоятельно принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;
- 2.2.2. запрашивать у директора и его заместителей материалы, необходимые для принятия объективного и справедливого решения.

2.3. При принятии решений Премияльная комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, Положениями № 1 - № 5 об оплате труда работников школы в пределах фонда оплаты труда на текущий год.

Глава 3. ФОРМИРОВАНИЕ И СОСТАВ ПРЕМИАЛЬНОЙ КОМИССИИ

3.1. Премияльная комиссия создается в соответствии с настоящим Положением из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя назначаются директором школы.

3.3. Представители работников делегируются Общим собранием работников открытым голосованием.

3.4. Срок полномочий Премияльной комиссии - не менее года.

3.5. В случае выбытия члена комиссии его замена осуществляется в том же порядке.

3.6. Решение о создании Премияльной комиссии (персональный состав) утверждается приказом директора.

3.7. Премияльная комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя, секретаря.

3.8. Директор не может быть избран председателем Премияльной комиссии.

Глава 4. ПОРЯДОК РАБОТЫ ПРЕМИАЛЬНОЙ КОМИССИИ

4.1. Премияльная комиссия организует свою работу в форме заседаний раз в квартал, по необходимости.

4.2. Заседание правомочно при участии не менее половины членов Премияльной комиссии.

4.3. Заседание ведет председатель, в его отсутствие - заместитель.

4.4. Секретарь ведет протокол заседания, несет ответственность за достоверность и точность сведений.

4.5. Присутствующие члены обязаны принимать активное участие в работе Премияльной комиссии.

4.6. Решения принимаются простым большинством голосов открытым или закрытым голосованием.

4.7. Директор, заместители директора, главный бухгалтер, другие работники представляют аналитические материалы о деятельности работников, представления, которые являются основанием для премирования.

4.8. Главный бухгалтер сообщает в аналитической записке о наличии средств для премиальных выплат.

4.9. Директор вправе внести предложения о персональном поощрении работников.

4.10. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель и секретарь.

4.11. Принятое решение после согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников школы утверждается приказом директора.

4.12. Директор создает необходимые условия для работы Премияльной комиссии.

4.13. Директор не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

4.14. Члены Премияльной комиссии не вправе разглашать сведения, информацию о персональных данных работников, ставшие им известными при работе Премияльной комиссии.

4.15. За разглашение указанной информации члены Премияльной комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.16. Премияльная комиссия рассматривает представленные материалы о деятельности работников и результатах работы школы, подводит итоги, оценивая личный вклад в результаты труда коллектива в рассматриваемом периоде (квартал, год, другой период) и выставляет оценку в виде баллов от 1 до 3 каждому работнику отдельно (далее - **Личный балл**).

Критерии оценки показателей эффективности труда работников школы:

1 балл - выполнение профессиональных задач;

2 балла - высокий уровень выполнения профессиональных задач;

3 балла - очень высокий уровень выполнения профессиональных задач, инициативность труда, личный вклад.

Ответственность за представление сведений для Премияльной комиссии возлагается на работника, его непосредственного руководителя.

4.17. Выставленные баллы суммируются (подсчитывается общая сумма баллов всех работников школы, на которых представлены аналитические материалы в Премияльную комиссию) (далее - **Общая сумма баллов**).

4.18. **Размер выплат** делится на **Общую сумму баллов** - определяется **Размер выплаты за один балл в рассматриваемом периоде**, выраженный в рублях (далее - **Размер балла**).

В каждом рассматриваемом периоде Коэффициент (сумма в рублях) может иметь различное значение.

4.19. **Размер балла** умножается на **Личный балл** - определяется **размер выплаты в рублях каждому работнику отдельно в рассматриваемом периоде** (далее - **Выплата работнику**).

Премияльная комиссия принимает решение о стимулировании по каждому работнику отдельно.

4.20. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают председатель, секретарь (все члены комиссии). Протокол хранится в номенклатуре дел специалиста по кадрам.

4.21. Принятое решение Премияльной комиссии утверждается приказом директора школы.