

**ПРИКАЗ**

25.08.2025

№ 20 - ОД

**Об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа «Эверест», реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Свердловской области от 29 октября 2013 года № 113-03 «О реализации молодежной политики на территории Свердловской области», постановлениями Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», приказом Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667 –Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа «Эверест», реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее ГБОУ СО «Екатеринбургская школа «Эверест»), решением Совета школы ГБОУ СО «Екатеринбургская школа «Эверест» протокол № 1 от 22 августа 2025, Профсоюзной организации школы ГБОУ СО «Екатеринбургская школа «Эверест», протокол № 1 от 22 августа 2025 года, в целях совершенствования системы оплаты труда работников

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя), (прилагается).
2. Утвердить Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) (прилагается).
3. Утвердить Порядок отдельных выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) (прилагается).
4. Утвердить Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников (прилагается).
5. Утвердить Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение должностных окладов, ставок заработной платы (прилагается).
6. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2025 года.

Директор



Е.А.Сальникова

Принято советом ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»  
протокол от 22.08.2025 г. № 1

«Утверждаю»  
директор ГБОУ СО

Согласовано с ПК ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»  
протокол от 22.08.2025 г. № 1



«Екатеринбургская школа «Эверест»

Е.А. Сальникова

Приказ от 25.08.2025 г. № 20 - од

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа «Эверест» реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»

#### Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа «Эверест», реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» (далее - государственная организация).

1. Заработная плата работников государственной организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в государственной организации устанавливается на основе настоящего положения, коллективным договором, 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 государственной организации.

Заработная плата работников государственных организаций (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников государственных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

2.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников государственной организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на

товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Фонд оплаты труда в государственной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников бюджетной государственной организации, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным государственным организациям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Штатное расписание государственной организации утверждается руководителем государственной организации по согласованию с Министерством образования Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной государственной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство 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 государственной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу государственной организации.

4. Должности работников, включаемые в штатное расписание государственной организации, должны определяться в соответствии с уставом государственной организации 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), выпуском 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), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников учреждения, устанавливается с учетом:

**а. ЕТКС;**

б. номенклатуры должностей;

в. ЕКС или профессиональных стандартов;

г. государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

д. профессиональных квалификационных групп;

е. перечня видов выплат компенсационного характера;

ж. перечня видов выплат стимулирующего характера;

з. 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;

и. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников учреждения 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 государственной организации;

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 учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников государственной организации 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. Руководитель государственной организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, 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 той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников государственной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников государственной организации.

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

13. Преподавательская работа в той же государственной организации 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 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, 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 данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением 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", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом государственной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников государственной организации**

15. Оплата труда работников государственной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Порядке выплат компенсационного характера работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) настоящего положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Порядке выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) настоящего положения.

16. Государственная организация 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 настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации 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. Государственная организация 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. Государственная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственной организации их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки

указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

24. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя без учета повышений.

Размер должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

25. 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

26. Минимальные размеры \* должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему положению.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников государственной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

28. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 6 к настоящему положению.

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

30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 7 к настоящему положению.

30-1. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются государственной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя государственной организации его заместителей и главного бухгалтера**

31. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя государственной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

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

33. Размер должностного оклада руководителя государственной организации 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 образования и молодежной политики Свердловской области.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 10.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников государственной организации (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.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственной организации и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

35. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной организации, установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего примерного положения.

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

36. Руководителю, заместителям руководителя 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 образования и молодежной политики Свердловской области;

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

37. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Порядком отдельных выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей с 01.09.2025
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	ассистент	10 525,00

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей с 01.09.2025
1	2	3
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	<b>15 635,00</b>
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	<b>16 948,00</b>
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог	<b>16 948,00</b>
4 квалификационный уровень	тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	<b>17 520,00</b>

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
структурных подразделений**

Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей с 01.10.2025
1	2
Руководитель ресурсного центра	<b>35 454,00</b>
Методист	<b>16 948,00</b>

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
заместителей руководителя, главного бухгалтера**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей с 01.10.2025
1	2	3
	заместитель директора;	41 087,00
	заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе,	42 936,00
	заместитель директора по административно-хозяйственной работе,	42 936,00
	главный бухгалтер	42 936,00

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей с 01.10.2025
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 629,00
3 квалификационный уровень	библиотекарь	13 773,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь	10 525,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; электроник; специалист по кадрам;	11 003,00
2 квалификационный уровень	бухгалтер	14 086,00

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей с 01.10.2025
1	2	3
1 квалификационный уровень	санитарка	<b>10 525,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	<b>12 600,00</b>
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра (брат) по массажу	<b>12 600,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Врачи»		
1 квалификационный уровень	Заведующий медицинским отделом	<b>16 629,00</b>
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	<b>19 322,00</b>

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа «Эверест»

**Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий  
рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей с 01.10.2025
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	<b>10 525,00</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	<b>10 525,00</b>
	водитель	<b>11 622,00</b>

## ПОРЯДОК

### повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя)

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа «Эверест» (далее – государственная организация), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, медицинских работников.

2. Государственная организация в пределах имеющихся у нее бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, которые не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области» с учетом проводимой индексации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации (прилагается).

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
- 3) работникам, выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации

высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности. (пункт 3.5.7 соглашения между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы).

4. Указанное в пункте 3 настоящего порядка повышение осуществляется с учетом сформированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Повышение должностных окладов, ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию, осуществляется в соответствии с утвержденным Перечнем должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается

повышение должностных окладов, ставок заработной платы, утвержденным настоящим приказом.

5. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером государственной организации 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 согласно настоящему порядку.

**ПОРЯДОК**  
**установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам**  
**заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей**  
**и главного бухгалтера), за выполнение работ**  
**в условиях, отличающихся от нормальных**

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) государственной организации, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

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

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

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда — **от 4 до 12 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, в соответствии с аттестацией рабочего места работника;

- за работу в государственных общеобразовательных организациях Свердловской области, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы **15-30 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем государственной организации работнику в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья (с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников:

медицинским работникам, ассистентам - **15 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников в соответствии с указанным в пункте 3 настоящего порядка;

педагогическим работникам:

- **20 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников в соответствии с указанным в пункте 3 настоящего порядка:

**вариант 6.2 программы обучения:**

- в классах, в которых реализуется адаптированная основная образовательная программа начального общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата;

- в классах, в которых реализуются: адаптированная основная образовательная программа основного общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата;

- в классах, в которых реализуется адаптированная основная образовательная программа среднего общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата;

- **25 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников в соответствии с указанным в пункте 3 настоящего порядка:

**вариант 6.3 программы обучения:**

- в классах, в которых реализуется адаптированная основная образовательная программа начального общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата и интеллектуальными нарушениями;

**вариант 1 программы обучения:**

- в классах, в которых реализуется адаптированная общеобразовательная программа образования обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата и интеллектуальными нарушениями;

- **30 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников в соответствии с указанным в пункте 3 настоящего порядка:

#### **вариант 6.4 программы обучения:**

- в классах, в которых реализуется адаптированная основная образовательная программа начального общего образования для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата и интеллектуальными нарушениями;

#### **вариант 2 программы обучения:**

- в классах, в которых реализуется адаптированная основная общеобразовательная программа образования обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата интеллектуальными нарушениями.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» выплачивается всем работникам государственной организации **15 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4. 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.

5. Педагогическим работникам государственных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам - методистам - не менее 10 процентов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

- педагогам - наставникам - не менее 15 процентов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем государственной организации в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его

отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, а также их увеличенный размер по итогам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливаются на время выполнения педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

7. 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.

8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

## ПОРЯДОК

### выплат компенсационного характера работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера)

1. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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;

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

- 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.

• Выплаты компенсационного характера за увеличение объема работ педагогическим работникам устанавливаются при соблюдении условия предельной наполняемости отдельного класса (группы), группы продленного дня для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в зависимости от нозологической группы:

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата - 10 человек (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69);

- для обучающихся со сложными дефектами (с тяжелыми множественными нарушениями развития) - 5 человек (в ред. Приказов Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69, от 07.10.2022 N 888);

- для обучающихся с тяжелыми нарушениями речи - 12 человек; (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69);

- для обучающихся, имеющих задержку психического развития, - 12 человек; (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69);

- для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) - 12 человек; (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69);

- для обучающихся с расстройствами аутистического спектра - 8 человек; (в ред. Приказа Минпросвещения РФ от 11.02.2022 N 69):

- за классное руководство - **35 процентов** должностного оклада при соблюдении условия предельной наполняемости отдельного класса;

- за проверку письменных работ - **10 процентов** должностного оклада при соблюдении условия предельной наполняемости отдельного класса по предметам: русский язык, математика, алгебра, геометрия;

- за проверку письменных работ - **5 процентов** должностного оклада при соблюдении условия предельной наполняемости отдельного класса по предметам: литература, английский язык, история, обществознание, физика, химия, биология, география), в зависимости от наполняемости классов и педагогической нагрузки;

- заведование учебными кабинетами - **5 процентов** должностного оклада;

- заведование учебными мастерскими, спортивными и тренажерными залами, бассейном - **10 процентов** должностного оклада;

- руководство методическими объединениями - **15 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- руководство творческими рабочими группами - **5 – 10 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- организацию профессиональной ориентации - **10 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- проведение работы по дополнительным образовательным программам – от **5 до 20 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

- подготовку и проведение государственной итоговой аттестации - **30 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- выполнение работы по организации ведения электронных журналов и дневников - до **50 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- выполнение работы по ведению официального сайта образовательной организации - до **50 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- по ведению работы по корректировке расписания уроков- до **50 процентов** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Порядок, размеры и условия компенсационных выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

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.

**ПОРЯДОК**  
**отдельных выплат стимулирующего характера работникам**  
**(кроме руководителя)**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

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.

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.

Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Начисление стимулирующих выплат осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность

деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за разработку адаптированных рабочих программ при наличии обучающихся с ограниченными особенностями здоровья, 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 государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за участие в региональных конкурсах профессионального мастерства (на время подготовки к конкурсу), выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику исходя из фактических результатов его работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором в пределах утвержденного государственной организацией фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

Конкретный размер выплаты определяется с учетом следующих критериев, указанных в таблицах педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за **учебную четверть** в рамках фонда оплаты труда.

**Таблица Показатели эффективности деятельности педагогических работников:  
учитель, учитель-логопед, тьютор, воспитатель**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За достижение обучающимися более высоких результатов обучения в сравнении с предыдущим периодом	до 10 баллов
2	За результаты работы с учащимися, имеющими трудности в обучении	до 10 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 10 баллов
4	За подготовку участников (призеров) конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований разного уровня и других мероприятиях.	до 10 баллов
5	За распространение опыта педагогической работы на различных уровнях	до 10 баллов
6	За реализацию мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями, в том числе работа с детьми из неблагополучных семей	до 10 баллов
7	За качественную работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	до 10 баллов

8	За организацию и участие в коллективных творческих проектах	до 10 баллов
9	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 10 баллов
10	За эффективное использование современных образовательных технологий и оборудования	до 10 баллов

**Таблица Показатели эффективности деятельности педагогических работников:  
педагог-психолог**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За результаты работы с учащимися, требующими психолого-педагогической поддержки	до 10 баллов
2	За положительную оценку деятельности со стороны всех участников образовательных отношений	до 10 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 10 баллов
4	За подготовку участников (призеров) конкурсов разного уровня и других мероприятиях	до 10 баллов
5	За распространение опыта педагогической работы на различных уровнях	до 10 баллов
6	За реализацию мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями, в том числе работа с детьми из неблагополучных семей	до 10 баллов
7	За качественную работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	до 10 баллов
8	За организацию и участие в коллективных творческих проектах	до 10 баллов
9	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 10 баллов
10	За эффективное использование современных образовательных технологий и оборудования	до 10 баллов

**Таблица Показатели эффективности деятельности педагогических работников: педагог  
дополнительного образования**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За сохранение контингента обучающихся, посещающих кружки, секции и другие формы внеурочной деятельности	до 10 баллов
2	За результаты работы с учащимися, имеющими проблемы во взаимодействии со сверстниками и взрослыми, привлечение данной категории детей к внеурочной деятельности	до 10 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 10 баллов
4	За подготовку участников (призеров) конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований разного уровня и других мероприятиях.	до 10 баллов
5	За распространение опыта педагогической работы на различных уровнях	до 10 баллов
6	За реализацию мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями, в том числе работа с детьми из неблагополучных семей.	до 10 баллов

7	За качественную работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	до 10 баллов
8	За организацию и участие в коллективных творческих проектах	до 10 баллов
9	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 10 баллов
10	За эффективное использование современных образовательных технологий и оборудования	до 10 баллов

**Таблица Показатели эффективности деятельности педагогических работников:  
музыкальный руководитель**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За результаты работы с учащимися различных категорий	до 10 баллов
2	За положительную оценку деятельности со стороны всех участников образовательных отношений	до 10 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 10 баллов
4	За подготовку участников (призеров) конкурсов разного уровня	до 10 баллов
5	За распространение опыта педагогической работы на различных уровнях	до 10 баллов
6	За реализацию мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями, в том числе работа с детьми из неблагополучных семей	до 10 баллов
7	За качественную подготовку обучающихся к мероприятиям различного уровня	до 10 баллов
8	За организацию и участие в коллективных творческих проектах	до 10 баллов
9	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 10 баллов
10	За эффективное использование современных образовательных технологий и оборудования	до 10 баллов

Конкретный размер выплаты определяется с учетом следующих критериев, указанных в таблицах служащих, медицинских работников, учебно-вспомогательного и прочего персоналов производятся выплаты стимулирующего характера по итогам работы за **месяц** в рамках фонда оплаты труда

**Таблица Показатели эффективности деятельности медицинских работников:**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За качественное осуществление контроля по обеспечению санитарно-гигиенических условий учебно-воспитательного процесса	до 10 баллов
2	За положительную оценку деятельности со стороны всех участников образовательных отношений	до 10 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 10 баллов

4	За качественное осуществление контроля по организации условий питания обучающихся	до 10 баллов
5	За распространение опыта педагогической работы на различных уровнях	до 10 баллов
6	За реализацию мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями	до 10 баллов
7	За качественную работу по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	до 10 баллов
8	За организацию и участие в коллективных творческих проектах	до 10 баллов
9	За создание элементов образовательной инфраструктуры	до 10 баллов
10	За эффективное использование современных образовательных технологий и оборудования	до 10 баллов

**Таблица Показатели эффективности деятельности служащих,  
учебно-вспомогательного и прочего персонала**

№ п/п	Критерии и параметры	Баллы
1	2	3
1	За качество выполняемых работ	до 20 баллов
2	За высокие результаты работы	до 20 баллов
3	За интенсивность труда, при выполнении особо важных, особо сложных работ	до 20 баллов
4	За положительную оценку деятельности со стороны коллег, родителей, обучающихся	до 20 баллов
5	Отсутствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины	до 20 баллов

4. 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 доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слова «Народный», - 15 000,0 рубля;
- 2) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слова «Заслуженный» - 10 000,0 рубля.

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, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в государственной организации.

Работникам государственных организаций, которым в том числе работникам, которым невозможно установить показатели (критерии) оценки эффективности труда, по решению руководителя государственной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 до 2 лет - 1 процент размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

от 2 до 3 лет - 2 процента размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

от 3 до 4 лет - 3 процента размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

от 4 до 5 лет - 4 процента размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

от 5 до 10 лет - 5 процентов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы;

свыше 10 лет - 10 процентов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от объема выполняемой работы.

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

государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

6. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы и выплачиваются работнику ежемесячно. Периодичность определения Комиссией по стимулированию образовательной организации размера премиальных выплат по итогам работы определяется локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, а при его отсутствии - с учётом мнения иного представительного органа работников.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда перераспределение средств областного бюджета на увеличение фонда оплаты труда для обеспечения единовременных премиальных выплат отдельным работникам осуществляется по согласованию с Министерством образования Свердловской области при условии достижения организацией высоких показателей при осуществлении уставной деятельности.

7. В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации может применяться единовременное премирование работников государственных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения 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 и 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 нормативным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

8. Государственные организации вправе при наличии экономии бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, и наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Выплата материальной помощи работникам государственной организации на основании подтверждающих документов может производиться в следующих случаях:

- 1) вступление в брак;
- 2) рождение ребенка;
- 3) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание) в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребенок обучается на очном отделении образовательной организации;
- 4) к очередному оплачиваемому отпуску;
- 5) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными обстоятельствами;
- 6) наличие у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца (за исключение случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родов), болезнь работника свыше одного месяца подряд (при наличии открытого листа нетрудоспособности, за исключением листа нетрудоспособности в связи с беременностью и родами), необходимость лечения, восстановления после длительной болезни.

В случае если оба супруга являются работниками государственной организации, право на выплату материальной помощи в соответствии с подпунктами 1, 2, 3, 5 пункта 8 настоящего порядка имеет один из супругов.

Размеры материальной помощи утверждаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, или (и) коллективным договором, соглашением и не должны превышать более двух должностных окладов (ставки заработной платы) в календарном году, за исключением выплат, указанных в подпункте 1 части второй пункта 9 настоящего порядка.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов. Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

9. Стимулирующие выплаты работникам государственных организаций 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.

Работникам государственных организаций, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь выплачивается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

**ПОРЯДОК  
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы, выслуги лет по специальности в сфере образования (далее - государственные организации).
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 государственных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной государственной организации.

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

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам государственных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

- 1) организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);
- 2) исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику государственной организации 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 государственной организации 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 государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения по основным образовательным программам, основным профессиональным образовательным программам послевузовского профессионального обучения (интернатуры), подготовки в докторантуре;

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;

2) получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

3) принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

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

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

6) 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);

7) 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) Профессионального союза 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 детских фондов; 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 предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым совпадают должностные обязанности,  
учебные программы, профили работы и устанавливается повышение  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Номер строки	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность педагогического работника, по которой повышаются оклады
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
2.	Старший воспитатель	воспитатель
3.	Воспитатель	старший воспитатель
4.	Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
5.	Тренер-преподаватель	старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
6.	Старший методист	методист
7.	Методист	старший методист
8.	Старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования
9.	Педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования
10.	Старший инструктор-методист	инструктор-методист
11.	Инструктор-методист	старший инструктор-методист
12.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)

13.	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
14.	Руководитель физического воспитания	учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
15.	Мастер производственного обучения	учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
16.	Учитель (трудовое обучение, технология)	мастер производственного обучения; инструктор по труду
17.	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
18.	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школа искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
19.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
20.	Учитель общеобразовательной организации	преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
21.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

## ПОРЯДОК

### **о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы**

1. Настоящее положение определяет порядок, размер и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее - денежное вознаграждение) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - государственные и (или) муниципальные образовательные организации).

2. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых с их письменного согласия приказом государственной организации возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников государственной образовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе. Учителя из числа руководителей государственной или муниципальной образовательной организации могут осуществлять классное руководство только с согласия учредителя государственной или муниципальной образовательной организации.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 5000 рублей педагогическим работникам государственных образовательных организаций (далее - педагогические работники), но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения педагогическим работникам выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2025 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям педагогических работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- 1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с заработной платой;
- 2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- 3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- 4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен районный коэффициент к заработной плате;
- 5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;
- 6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения за каждый класс (не более двух выплат), а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор относительно ведения классного руководства без согласия педагогического работника не допускается.

8. Государственным образовательным организациям при регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться порядком распределения учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре государственной образовательной организации.

При этом в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- 1) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- 2) преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- 3) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

4) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

5) возможность отмены выплат за классное руководство в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся государственных образовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для педагогических работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

10. Руководители государственных образовательных организаций несут персональную ответственность за организацию выплаты денежного вознаграждения педагогическим работникам.

11. Финансирование расходов, связанных с выплатой денежного вознаграждения, в части расходных обязательств Свердловской области производится в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных на соответствующий финансовый год:

## ПОРЯДОК

### отдельных выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру

1. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее - руководители), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Настоящее положение направлено на усиление связи оплаты труда руководителей с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы организации, развитием инновационных процессов, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала.

2. Действие настоящего положения распространяется на лиц, исполняющих обязанности руководителей более трех месяцев.

3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) законами Свердловской области от 29 октября 2013 года № 113-03 «О реализации молодежной политики на территории Свердловской области», постановлениями Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области» и от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», приказом Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667 –Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области»;

3) Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа «Эверест», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Настоящее положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям, а также показатели эффективности деятельности руководителей.

5. Стимулирующие выплаты руководителям производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

### **Виды и условия выплат стимулирующего характера**

6. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за счет средств областного бюджета:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за особые работы;
- 4) за стаж работы в должности руководителя;
- 5) по итогам работы в виде премиальных выплат.

7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты назначаются за выполнение работ, имеющих конкретный период выполнения.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере не более 150 процентов в месяц от должностного оклада. Периодичность выплаты устанавливается приказом и в трудовом договоре с руководителем.

8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ назначаются руководителям в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу организации одновременно по приказу Руководителя (далее - Директора).

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

1) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации и (или) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

2) при награждении государственными наградами Российской Федерации и наградами Свердловской области;

3) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

7) за участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением отдельных акций (конкурсов, олимпиад, смотров, выставок, фестивалей и других мероприятий), организуемых Министерством, выполнением на высоком профессиональном уровне важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) поручений Министерства.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере не более 150 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме.

9. Руководителям, имеющим стаж работы в должности руководителя государственного и (или) муниципального учреждения или организации, находящегося на территории Свердловской области, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в должности руководителя:

1) от 1 года до 4 лет - 10 процентов;

2) от 4 до 10 лет - 15 процентов;

3) свыше 10 лет - 20 процентов.

10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения руководителей за результаты работы и устанавливаются на основании результатов ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителей за предыдущий квартал, установленных в соответствии с приказом Министерства образования Свердловской области «Об установлении стимулирующих выплат по итогам работы в квартале руководителям подведомственных министерству образовательных учреждений» и выплачиваются в размере до 360 процентов от должностного оклада руководителя в квартал.

11. При принятии решения о выплате премияльных выплат учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных, инновационных форм и методов организации труда;

3) руководство качественной подготовкой мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

4) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

**12.** Обязательным условием назначения стимулирующих выплат (в том числе премиальных выплат по итогам работы) является подтвержденное соответствующими документами отсутствие:

- 1) нарушений руководителем трудовой и исполнительской дисциплины;
- 2) нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- 3) несвоевременного представления финансовой и иной отчетности, в том числе оперативной информации, запрашиваемой Министерством, низкого качества документов, предоставляемых в Министерство;
- 4) выявленных фактов грубых нарушений законодательства, устава организации, трудового договора с руководителем в связи с действиями (бездействием) руководителя;
- 5) приостановления деятельности организации по вине руководителя;
- 6) нарушений, выявленных по результатам контрольно-надзорной деятельности (наличие предписания, протокола об административном правонарушении, приостановление действия лицензии и (или) государственной аккредитации).

**13.** Стимулирующие выплаты руководителям начисляются исходя из фактически отработанного времени.

При этом должно быть обеспечено соблюдение предельного соотношения средней заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) в кратности 1:10.

**14.** Начисление руководителям премиальных выплат по итогам работы осуществляется организациями в следующем порядке.

В течение первых двух месяцев текущего квартала организацией ежемесячно устанавливается руководителю премиальная выплата в размере 100 процентов от должностного оклада.

В третьем месяце текущего квартала организацией устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования Свердловской области «Об установлении стимулирующих выплат по итогам работы в квартале руководителям подведомственных Министерству образования» премиальных выплат по итогам работы за отчетный квартал, за вычетом ранее осуществленных выплат за первые два месяца квартала.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 520251343390373548250310750880108285629354443683

Владелец Сальникова Евгения Александровна

Действителен с 28.04.2025 по 28.04.2026