

**РАССМОТРЕНО**  
на заседании Управляющего Совета  
протокол №4 от 27.12.2019г.  
**РАССМОТРЕНО**  
на общем собрании трудового  
коллектива протокол №2 от 27.12.2019г.  
**СОГЛАСОВАНО** с профсоюзным  
комитетом ОУ протокол №3 от  
27.12.2019г.  
**РАССМОТРЕНО** на заседании  
Управляющего Совета протокол № 2 от  
21.09.2020г.  
**РАССМОТРЕНО**  
на общем собрании трудового  
коллектива протокол №2 от 21.09.2020г.  
**СОГЛАСОВАНО** с профсоюзным  
комитетом ОУ протокол №2 от  
22.09.2020г.  
Рассмотрено на общем собрании труд.  
коллектива, прот. № 3 от 05.03.2021 г.  
Согласовано с Проф. комитетом, прот.  
№2 от 05.03.2021 г  
Рассмотрено на общем собрании труд.  
коллектива, прот. № 3 от 22.09.2022 г.  
Согласовано с Проф. комитетом, прот.  
№3 от 22.09.2022 г.  
Рассмотрено на общем собрании труд.  
коллектива, прот. № 3 от 01.08.2023 г.  
Согласовано с Проф. комитетом, прот.  
№3 от 01.08.2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора по школе  
№ 172 от 30.12.2019г.  
Внесены изменения  
от 22.09.2020г.  
внесены изменения  
приказом директора  
№2 от 12.01.2021г.  
Внесены изменения приказом директора  
№21/1 от 09.03.2021 г.  
Внесены изменения приказом директора  
№64/1 от 23.09.2022 г.  
Внесены изменения приказом директора  
№ 52 от 01.08.2023 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» д. Трегубово**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ» д. Трегубово (далее-Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [постановлением](#) Администрации Чудовского муниципального района от 6 августа 2014 года № 1393 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района» и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района от 30.11.2018 г. №1453.

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ» д. Трегубово (далее – организация) включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным

работниками организации представительным органом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих, единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или [профессиональных стандартов](#);

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых организации из бюджета муниципального района, а также исходя из объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Предельная доля оплаты труда основных работников, непосредственно связанных с оказанием муниципальных услуг, устанавливается при формировании финансового обеспечения выполнения муниципального задания на очередной финансовый год.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя организации, учреждения рассматриваются созданной в Администрации Чудовского муниципального района комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Чудовского муниципального района и города Чудово и их руководителей (далее - комиссия Администрации Чудовского муниципального района), за исключением выплат стимулирующего характера: выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям образовательных организаций, руководителям муниципальных учреждений; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

руководителям образовательных организаций, премий от иной, приносящей доход деятельности;

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

## **2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера**

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии при комитете в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Условия оплаты труда руководителей образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя организации исчисляется по следующей формуле:

$$DO_{\text{рук.}} = BO + BO * \sum_{k=1}^n K + K_{\text{сп}}, \text{ где:}$$

DO рук. - должностной оклад руководителя;

BO - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13017 рублей;

$\sum_{i=1}^n K$  - сумма коэффициентов по показателям, характеризующим масштаб и уровень управления, которые исчисляются как отношение соответствующего значения показателя, полученного образовательной организацией к сумме всех значений данного показателя полученных образовательными организациями.

K<sub>сп</sub> - сумма коэффициентов специфики работы руководителя организации

Расчет показателей, характеризующих масштаб и уровень управления, производится один раз в год, с использованием данных федерального статистического отчета ОО-1 (далее - ОО-1), программы АИС «Комплектование ДОУ» и справок централизованной бухгалтерии (далее - ЦБ), в IV квартале текущего финансового года по форме приложения № 1 к Примерному положению и учитывается для расчета заработной платы с 1 января финансового года, следующего за отчетным годом.

Показатели, характеризующие масштаб и уровень управления образовательной организацией:

1. Численность обучающихся, проходящих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования по состоянию на 20.09 текущего года, согласно отчета ОО-1;

2. Количество воспитанников, проходящих обучение по образовательным программам дошкольного образования, согласно программы АИС «Комплектование ДОУ» по состоянию на 20.09 текущего года;

3. Численность работников образовательной организации в соответствии с отчетом ОО-1 по состоянию на 20.09 текущего года;

4. Количество основных зданий, находящихся на балансе образовательной организации и используемых в учебно-воспитательном процессе;

5. Транспортное обеспечение обучающихся, проживающих в сельских поселениях, до образовательной организации и обратно в соответствии с частью 2 статьи 40 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации»;

6. Общее количество реализуемых образовательных программ, согласно лицензии и наличия аккредитации ;

2.2.2. показатели, характеризующие масштаб и уровень управления образовательной организацией изложены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

2.2.3. для руководителей организаций (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за организацию образовательной деятельности в условиях капитального ремонта зданий образовательной организации – 0,1;

за организацию бесплатной перевозки обучающихся до образовательных организаций и обратно в связи с изменением структуры сети образовательных организаций – 0,1;

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности – 0,25;

Должностной оклад руководителя учреждения, подведомственного комитету образования Администрации Чудовского муниципального района, исчисляется по формуле, определенной в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным районом, городом Чудово, утвержденном постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.08.2014 № 1393, с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения, определяется один раз в год, с использованием данных учреждения и учитывается для расчета заработной платы с 1 января финансового года, следующего за отчетным годом, комиссией Администрации Чудовского муниципального района.

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости образовательной организации, учреждения, может быть пересмотрен в течение финансового года в случае изменения одного и более коэффициентов на комиссии Администрации Чудовского муниципального района в соответствии с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер должностного оклада, установленный в отношении предыдущего руководителя.»;

2.2.4. должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

2.2.5. основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру - приказ руководителя организации на основании решения комиссии организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. для руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.3.2. выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится;

2.3.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу;

2.4.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

в отношении руководителя образовательной организации по результатам аттестации руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету; в отношении руководителя учреждения, подведомственного комитету, ежегодно комиссией Администрации Чудовского муниципального района, с учетом интенсивности и результатов работы, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения (таблица 1 приложения № 4 к настоящему Примерному положению);

2.4.2.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии при комитете.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям образовательных организаций с учетом результатов аттестации, проводимой в соответствии с порядком, утвержденным Администрацией Чудовского муниципального района.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной в отношении предыдущего руководителя, но не ниже 50 процентов должностного оклада.

2.4.2.2. выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению, который может быть дополнен организацией.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - приказ руководителя организации;

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации,

Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России»,

- 10;

«Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России – 10»;

за ученые степени:

кандидат наук

- 25;

доктор наук

- 60;

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021

- 100;

№ 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

2.4.4. выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - до 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - до 15 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - до 20 процентов должностного оклада;
- свыше 15 лет - до 30 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах местного самоуправления.

В случае если у руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера в отношении руководителя организации осуществляется Администрацией Чудовского муниципального района, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера - комиссией организации. Заседания комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации и приказом руководителя. Размер выплат устанавливается в соответствии с нормами муниципального задания и в рамках лимитов фонда оплаты труда на данный финансовый год.

#### 2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации, учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в таблице 2 приложения № 4 к Примерному положению. Руководитель организации, учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в таблице 2 приложения № 4, предоставляет в комиссию Администрации Чудовского муниципального района отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации, учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего

за отчетным кварталом. По результатам рассмотрения отчетов комиссия Администрации Чудовского муниципального района готовит решение до 28 числа месяца, следующего за отчетным периодом, о премировании руководителя организации, учреждения. На основании решения комиссии Администрации Чудовского муниципального района издается распоряжение об установлении премиальной выплаты по итогам работы руководителя организации, учреждения.

Рассмотрение отчета об оценке эффективности деятельности руководителя организации по итогам работы за IV квартал рассматривается комиссией Администрации Чудовского муниципального района в текущем финансовом году, при условии наличия экономии денежных средств по фонду оплаты труда организации и выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения. Отчет об оценке эффективности деятельности по итогам работы за IV квартал, с экономическим обоснованием, должен быть представлен в комиссию Администрации Чудовского муниципального района не позднее 20 декабря текущего года.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, разработанным в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией, учреждением. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом организации, учреждения, на основании предоставленного в комиссию организации, учреждения отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов, комиссия организации, учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения. На основании предложения комиссии организации, учреждения руководителем организации, учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, которое оформляется приказом организации, учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя организации, учреждения, главному бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе, в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении: руководителя принимается комиссией Администрации Чудовского муниципального района на основании служебной записки председателя комитета образования;

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, принимается комиссией организации, учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации, учреждения по фонду оплаты труда организации, учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации, учреждения от приносящей доход деятельности, руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения, может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. В сумму средств, полученных от иной ,приносящей доход деятельности, включаются доходы организации от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);от работ (услуг),выполняемых с использованием ресурсов организации ;от предоставления ресурсов организации –помещения, оборудования (аренда);

Выплата производится за счет средств доходов, полученных от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации, учреждения распоряжением Администрации Чудовского муниципального района в соответствии с решением комиссии Администрации Чудовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения приказом организации, учреждения в соответствии с решением комиссии организации, учреждения в сроки, установленные локальным нормативным актом организации, учреждения.

2.4.5.4. Премииальные выплаты руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения, производятся состоящим в списочном составе организации, учреждения на дату начисления премии.

## 2.5. Материальная помощь:

2.5.1. из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации,

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой Чудовского муниципального района и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации и оформляется приказом организации;

2.5.2. в случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родство (в подтверждение родства):

в отношении руководителя организации – Главой Чудовского муниципального района и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации;

2.5.3. материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда;

2.5.4. материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, устанавливается к величине среднемесячной заработной платы работников организации в зависимости от объемных показателей:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного, общего и дополнительного образования:	
	устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащиеся, воспитанники):	
	до 300	3,0
	от 300 до 600	4,0
	свыше 600	5,0
2	МАУ «Центр обеспечения деятельности муниципальных	

образовательных организаций»:	
руководитель	3,0
заместитель руководителя	2,5
главный бухгалтер	2,0

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922. При установлении условий оплаты труда руководителю организации учредитель обеспечивает не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители организации.

### **3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера)**

3.1. Оклады работников организации (за исключением руководителя организации и заместителя руководителя) (далее - работники организации) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее

минимального оклада, определенного в пункте 3.4.1 настоящего Примерного положения;

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. размеры базовых окладов работников организации: по [ПКГ](#), утвержденной приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала:		
1.1	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	
1.2	Второй уровень:		
1.2.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5678
1.2.2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	
2	ПКГ должностей педагогических работников:		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6195
2.2	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	6885

1	2	3	4
2.3	3 квалификацион ный уровень	воспитатель	7654
2.4	4 квалификацион ный уровень	Учитель, логопед	8410
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:		
3.1	1 квалификацион ный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	

<\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<\*> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню;

3.4.2. Размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденной приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (руб.)
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культ-организатор, руководитель кружка	
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7136
		главный библиотекарь	

3.4.3. размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификацион ный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)

1	2	3	4
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка	
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	
2.2	2 квалификационный уровень	заведующая канцелярией, заведующий хозяйством	6273
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
2.4	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	

1	2	3	4
2.5	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	
3	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	
3.5	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:		
4.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	

3.4.4. размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденной приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	4056

1	2	3	4
		работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений (рабочий по комплексному обслуживанию помещений и зданий), оператор машинной стирки	
1.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	
2.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2.3	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
2.4	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	

3.4.5. перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4.6. Размеры окладов (должностных окладов) должностей рабочих, не включенных в ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы составляют:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада)
Повар	4908

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

- за работу в гимназии - 0,15;
  - за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
  - за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;
  - за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20;
  - за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;
  - за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:
    - 1 квалификационный уровень - 0,55;
    - 2 квалификационный уровень - 0,50;
    - 3 квалификационный уровень - 0,46;
    - 4 квалификационный уровень - 0,43;
  - за работу в дошкольных группах образовательных организаций:
    - 1 квалификационный уровень - 0,78;
    - 2 квалификационный уровень - 0,71;
    - 3 квалификационный уровень - 0,65;
    - 4 квалификационный уровень - 0,60;
  - за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным\* - 0,10;
- \*устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками
- за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием - 0,71;
  - за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом - 0,28.

3.5.2. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-

педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <\*>

за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития <\*>

за работу в дошкольных группах образовательных организаций:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - 0,94;

<\*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками;

3.5.3. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

3.5.4. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40

за первую квалификационную категорию - 0,30

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

3.5.5. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 - 0,1

№ 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

3.5.6. повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.5.7. повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам проведенной специальной оценки условий труда. [Перечень](#) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

3.6.2. оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. в случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.6.6. за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, на основании Положения о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы, на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.

3.6.7. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в сумме 5000 (пять тысяч) рублей с письменного согласия работника

3.6.8. за ведение официального сайта ОО – до 25% должностного оклада

3.6.9. за исполнение обязанностей системного администратора электронного журнала, дневника. РУ – до 25% должностного оклада

3.6.10. за исполнение обязанностей секретаря педагогического совета и совещаний – до 15% должностного оклада

3.6.11. за сопровождение детей с проблемами в обучении и воспитании- до 15% должностного оклада

3.6.12. за организацию индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся при введении второго иностранного языка- до 25 %

3.6.13. за организацию спортивно-оздоровительной работы в ОО -до 40 %

3.6.14. за организацию работы с обучающимися 1-4 классов, находящихся на подвозе – до 20%

3.6.15. за руководство школьным музеем боевой славы – до 20%

3.6.16 за руководство в ОО первичной организации РДДМ «Движение первых»– до 35%

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

3.7.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Примерному положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом организации.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки установленные приказом организации в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации, об оценке выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

Комиссия избирается на текущий учебный год .

Комиссия состоит из 5 человек: председатель профкома, представитель администрации ОО, 2 представителя педагогического коллектива, представитель Управляющего совета ОО.

Директор ОО не входит в данную комиссию. Полномочия директора – утверждение результатов работы комиссии приказом по школе. В случае разногласия между решением комиссии и директором составляется протокол разногласий, который рассматривается конфликтной комиссией ОО. На основании решения конфликтной комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогам.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде педагогическими работниками учреждения, служебные записки завучей по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе о достижениях учителей, об их оценке выполнения целевых показателей за интенсивность , высокие результаты работы, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла.

Стимулирующие и компенсационные выплаты выплачиваются в процентном отношении от должностного (базового)оклада или в твердой денежной сумме в рамках лимитов по выплате заработной платы на текущий финансовый год.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах - до 100;

Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021

№ 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – до 100.

3.7.4. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации в рамках лимитов на выплату заработной платы на текущий финансовый год.

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации, в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации – заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, устанавливает набранную сумму баллов по каждому работнику и размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из бюджета Чудовского муниципального района, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации, на основании мотивированной служебной записки, может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет);

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам организации премиальная выплата не выплачивается в период действия дисциплинарного взыскания;

### 3.8. Материальная помощь:

3.8.1. из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (30 и более календарных дней) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации;

3.8.2. в случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родство (в подтверждение родства);

3.8.3. материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда;

3.8.4. материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.11. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

