

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия «Новоскул»**

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием Положения об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия «Новоскул» (МАОУ «Гимназия «Новоскул», далее - учреждение) являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода», постановление администрации Великого Новгорода от 30 декабря 2014 года № 7026 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода» в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335 (ред. 16.09.2016), от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 № 72, от 01.02.2018 № 405, от 12.11.2018 N 5083, от 17.12.2018 № 5685, от 01.03.2019 № 734, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 № 4324, от 10.11.2021 № 5910, от 15.08.2022 № 3764, от 29.09.2023 № 4719, от 10.11.2023 № 5435, от 20.12.2024 № 5432, от 26.12.2024 № 5575).

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников возглавляемого им учреждения, устанавливает работникам размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета). Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения). Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_{п1} + Б_о \times К_{п2} + Б_о \times К_{сп1} + Б_о \times К_{сп2}) \times K_{инд}$, где:

Д_о - должностной оклад руководителя учреждения;

Б_о - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 16 573 рубля);

К_{п1} - повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

К_{п2} - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К_{сп1} и К_{сп2} - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

K_{инд} - коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления:

№ п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (К _{п1})
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8
		свыше 1250 чел.	0,9
2.	Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 200 чел.	0,2
		от 201 до 400 чел.	0,3
		свыше 400 чел.	0,4";

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении филиала, интерната, дошкольных групп, центров дополнительного образования, центра военной подготовки.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп2)
1.	Количество зданий в учреждениях		
1.1.	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
2.	Наличие дошкольного отделения в учреждениях	до 50 чел.	0,1
		от 51 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 300 чел.	0,3
		свыше 300 чел.	0,5
3.	Наличие центра дополнительного образования	-	0,7
4.	Наличие центра военной подготовки	-	0,2
5.	Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2

Для руководителей учреждений, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,15;

2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации - не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (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, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, 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.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда работников учреждения (приложение №1).

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полноту подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией комитета не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель;

в размере до 100 процентов должностного оклада за инициативу, самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий.

2.7.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляются комиссией комитета, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающей право выплаты за стаж;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае если у руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы 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.

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 80 процентов должностного оклада (приложение №2).

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

2.7.6. Стимулирующие выплаты начисляются с учетом количества фактически отработанного времени при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

юбилейных дат: 50 лет и далее каждые 5 лет;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

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

2.8.2. В случае смерти руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

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

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов.

2.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4,5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4 в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности учреждения.

Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
	руководителя учреждения	заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения
Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики):		
до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0

В случае создания нового учреждения и невозможности произвести расчет средней заработной платы по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения соответствующей заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается начиная с месяца создания учреждения.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшаются на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений 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 г. № 922.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (оклад) (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Положения.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального должностного оклада (оклада), определенного в пункте 3.3 настоящего Положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ и не установленным настоящим Положением, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (окладов, схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения предусмотрены конкретные размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям и

профессиям.

3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концерт-мейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, лабораторией, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ¹	9737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10700

3.3.2. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

¹Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6465
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, художник	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник (заведующий) мастерской	9737
3.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, специалист по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	7080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении,	10415

	уровень	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	11521

3.3.3. Размеры минимальных должностных окладов (окладов) работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального должностного оклада (оклада)(рубли)
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 ра- бот и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4919
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" ("старший по смене")	5218
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	5590
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	6143
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	6765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7699

3.3.4. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального должностного оклада (оклада) (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	12951
Заведующий библиотекой	10546

3.3.5. Руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения и в пределах фонда оплаты труда вправе самостоятельно установить должностные оклады (оклады) работникам учреждения, должности которых не включены ни в одну из ПКГ.

3.3.6. Руководитель учреждения вправе устанавливать повышенный размер должностного оклада (оклада) в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Перечень высококвалифицированных работников, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с общим собранием работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения 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);

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в учреждении.

3.4.2. Выплаты работникам учреждения, 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 учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждений и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

3.4.3. 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, работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня; в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. № 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 (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (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 (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника учреждения, 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 исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты 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;

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 (размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений, 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, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353);

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе (не более чем в двух классах каждому педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более - 5 000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью не менее нормативной - 1000 рублей ежемесячно;

за классное руководство педагогическим работникам в классах, реализующих общеобразовательные программы, с наполняемостью менее нормативной - из расчета 40 рублей в месяц за каждого обучающегося;

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику учреждения при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более учреждениях) - 5 000 рублей ежемесячно;

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки:

- учителям начальных классов, учителям русского языка и литературы, математики – 15;

- учителям химии, биологии, истории, обществознания, географии, физики, иностранного языка, информатики, ОБЗР, ИЗО – 5.

за заведование учебными кабинетами, спортивным залом, лабораториями⁴ – 10;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками⁴ – 10;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в учреждении педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист"⁴, – 15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист", – 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник", – 35;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию

деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований⁴, – не менее 10.

(⁴Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.).

3.4.5. Выплаты за особенности работы в учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам) в следующих размерах:

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования^{4,5}:

за работу в классах, группах учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 30;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения (в том числе с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах), – 30;

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников^{4,5}

(⁴Устанавливается комиссией учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.

⁵Устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу (окладу) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.):

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, –15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, –15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, – не менее 5.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу).

3.5.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в следующих размерах от должностного оклада (оклада):

от 0 до 2 лет - 10 процентов;

от 2 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 20 лет - 25 процентов;

свыше 20 лет - 30 процентов.

Установление выслуги лет, дающей право на получение выплаты и определение ее размеров, осуществляется комиссией учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже одного раза в течение календарного года. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за выслугу лет, оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения в процентном отношении от должностного оклада (оклада) и в абсолютном значении. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов

должностного оклада (оклада).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности согласно приложению №3 к настоящему Положению.

Вновь принятому работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенные комиссией учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется один раз в течение финансового года не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты об оценке выполнения показателей результативности деятельности, поданные работниками учреждения в письменном виде, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30 процентов от максимально возможного количества баллов.

3.5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

за наличие ученой степени - кандидат наук - 10;

за наличие ученой степени - доктор наук - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков:

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием, - 30;

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, -25;

в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников за наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат) с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 10;

наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования или входивших в различные периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер образования СССР и Российской Федерации, - 7.

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

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

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 в размере:

за награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, -100;

за награждение (поощрение) знаками отличия, медалями, почетными званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерства сферы образования Российской Федерации, - 50;

за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней - в размере, установленном положением об оплате труда работников учреждения.

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (квартал, год).

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения 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 премияльных выплат принимаются комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений поданных заместителем руководителя учреждения для установления размера работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя 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.

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

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками;

юбилейными датами (личными или учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

по результатам участия в профессиональных конкурсах (призёр, победитель).

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется

приказом учреждения.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения 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 дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.6.2. В случае смерти работника учреждения 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 руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (окладов);

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном значении.

3.6.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений 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 и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

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 среднеемесячное 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 (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.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

РАССМОТРЕНО

на заседании общего собрания работников,
протокол №1 от 14.01.2025

**Критерии эффективности и результативности деятельности
заместителей директора и главного бухгалтера**
(по итогам года в процентах от должностного оклада)

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Главный бухгалтер	Заместитель директора
1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	-	25%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, качество предоставления услуг	-	25%
3.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	-	25%
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	-	30%
5.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся равная 100%	-	20%
6.	Наличие обучающихся – победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, всероссийский уровень) и международных олимпиад	-	25%
7.	Системное ведение профилактической работы по безопасности (дорожно-транспортный травматизм, экстремизм, терроризм и др.)	-	15%
8.	Отсутствие обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10 % и более учебного времени	-	10%
9.	Выполнение санитарно-гигиенических требований	-	20%
10.	Реализация индивидуальных учебных планов обучающихся	-	10%
11.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг	-	10%
12.	Функционирование системы оценки качества образования ОУ (учет результатов освоения образовательных программ каждым обучающимся)	-	10%
13.	Наличие учащихся одиннадцатых классов, набравших по итогам ГИА 100 баллов.	-	15%
14.	Наличие учащихся девятых классов, набравших по итогам государственной итоговой аттестации максимальный балл.	-	15%
15.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения	25%	25%
16.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	25%	-
17.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	25%	-

Критерии
оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии
главному бухгалтеру, заместителям руководителя

№ п/п	Наименование критерия	Размер премии в процентах от должностного оклада
1. Главный бухгалтер		
1.1	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	20%
1.2	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово- хозяйственной деятельности учреждения	10%
1.3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	10%
1.4	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности	20%
1.5	Выполнение учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
1.6	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и организаций к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	30%
1.7	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного для учреждения	30%
2. Заместитель руководителя		
2.1	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	30%
2.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	30%
2.3	Обеспечение информационной открытости учреждения	30%
2.4	Участие учреждения в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	20%
2.5	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности	20%
2.6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, качество предоставления услуг	20%

Критерии
эффективности и результативности деятельности работников
(по итогам года)

Категория работника, виды выплат	Размер выплаты в процентах от должностного оклада (оклада)
Методист, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, учитель- логопед	
качественная организация методической работы, наличие творческих групп, работа методических центров (комплекс инновационного развития) на уровне города, области	70%
качественная организация профилактических мероприятий (профилактика вредных привычек у обучающихся, профилактика правонарушений)	50%
высокий уровень решения конфликтных ситуаций	50%
качественный учет учащихся микрорайона	50%
отсутствие учащихся, совершивших преступления, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних, комиссиях по делам несовершеннолетних	50%
качественная организация профориентационной работы	50%
качественная организация наглядного оформления гимназии по тематике проводимой работы	50%
качественная организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимых проектов	30%
результативность деятельности органов детского самоуправления	50%
качественное проведение различного уровня мероприятий воспитательного плана	50%
использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	10%
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50%
Заведующий канцелярией, секретарь учебной части	
качественное ведение делопроизводства в ОУ	50%
своевременное и качественное предоставление отчетности	50%
высокий уровень ведения статистического учета движения обучающихся	50%
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50%
Педагог-библиотекарь	
качественное обслуживание обучающихся и работников образовательного учреждения	20%
своевременное комплектование библиотечного фонда	20%
высокий уровень методического и информационного сопровождения образовательного процесса	50%
внедрение инновационных технологий, методов и форм библиотечно-информационной деятельности	20%

Категория работника, виды выплат	Размер выплаты в процентах от должностного оклада (оклада)
Бухгалтер	
своевременное и качественное представление бухгалтерской отчетности	75%
своевременный и правильный расчет заработной платы	75%
оперативное предоставление актуальных сведений в вышестоящие организации по материальным запасам и основным средствам	75%
Специалист по охране труда	
отсутствие нарушений техники безопасности в гимназии	50%
качественная организация работы по охране труда	50%
отсутствие объективных жалоб в ОУ	70%
Вахтер, гардеробщик, дворник, заведующий хозяйством, рабочий, сторож, уборщик	
отсутствие нарушений техники безопасности	40%
отсутствие обоснованных жалоб на работу	50%
соблюдение норм СанПиНа	20%
качественное обеспечение безопасности ОУ	40%
реализация программы энергосбережения	10%

Критерии
для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

№	Показатель	Схема расчёта	Баллы	Самооценка
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов			
1.1	-Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» в общей численности обучающихся. -Успешная адаптация первоклассников.	20-49% 50% и более	– 5 баллов – 10 баллов – 10 баллов	
1.2	Качество обучения	Результаты ВПР на уровне начального общего образования 4 классы - «4» и «5» у 50% учащихся	– 10 баллов	
		Результаты государственной итоговой аттестации: 9 классы – «4» и «5» у 50% сдающих экзамен	– 10 баллов	
		11 классы - 60 баллов и более у 50% сдающих экзамен	– 10 баллов	
		Наличие учащихся, набравших по итогам ГИА максимальный балл	– 15 баллов	
1.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	Выписка из приказа	– 20 баллов	
1.4	Результативность участия во Всероссийской олимпиаде школьников	Наличие победителей и призеров различного уровня:	Муниципальный – 10 баллов Региональный – 15 баллов Всероссийский – 20 баллов	
1.5	Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях по приказу Министерства просвещения, Министерства образования Новгородской области, комитета по образованию	Количество обучающихся, ставших лауреатами и дипломантами творческих конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований	Муниципальный – 10 баллов Региональный – 15 баллов Всероссийский – 20 баллов	
2.	Участие в инновационной деятельности			
2.1	Наличие собственных методических	Экспертная оценка программ, учебных и учебно-методических пособий, дидактических, диагностических и контрольно-измерительных	– 10 баллов	

№	Показатель	Схема расчёта	Баллы	Самооценка
	разработок, которые прошли экспертизу на разных уровнях	материалов, цифровых образовательных ресурсов		
2.2	Использование сетевой формы реализации ОП	Договор о сетевой форме	– 10 баллов	
2.3	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Выписка из приказа, копия сертификата, в т.ч. мероприятия по Пушкинской карте Не менее 1 мероприятия в четверть	– 20 баллов	
2.4	Использование федеральной государственной информационной системы ФГИС «Моя школа»	Справка от администратора ФГИС «Моя школа». Использование цифрового образовательного контента при реализации ООП	– 10 баллов	
2.5	Использование образовательной платформы «Сферум»	Справка от администратора ИКОП «Сферум». 100% регистрация обучающихся класса на платформе, ведение учебного чата	– 10 баллов	
2.6	Публичное представление педагогического опыта на семинарах, конференциях и др.	Без учета Интернет-ресурсов	– 10 баллов	
2.7	Наличие публикаций о результативном практическом опыте	В рецензируемых изданиях (без учета Интернет-ресурсов)	– 10 баллов	
2.8	Педагогическое мастерство	Победа в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (без учета Интернет-ресурсов)	Муниципальный – 15 баллов Региональный – 20 баллов Всероссийский – 25 баллов	
2.9	Участие в экспертных группах и комиссиях	Выписка из приказа об участии в экспертных группах и комиссиях различного уровня по независимой оценке качества образования, жюри конкурсов и олимпиад	– 10 баллов	
3.	Общественная деятельность и волонтерское движение			
3.1	Участие в проектах «Движение первых»	Участие в мероприятиях движений «Орлята России», «Юнармия», «Большая перемена», «Код будущего» и других. Сертификаты, скриншот страницы	– 10 баллов	
3.2	Волонтерское движение	Сертификаты, скриншоты регистрации на портале «Добро.ру», благодарственные письма, информационная справка от учителя. 20-49% 50% и более	– 5 баллов – 10 баллов	
ИТОГО:			Максимальный балл - 220	

Критерии
оценки эффективности работы для выплаты премии работникам

№	Наименование критерия	Размер премии в процентах от должностного оклада (оклада)
1.	Качественная подготовка и проведение мероприятий в рамках реализации проектной деятельности	50%
2.	Участие в инновационной деятельности; в системе методической работы	50%
3.	Трансляция опыта педагогических работников на разных уровнях	20%
4.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	50%
5.	Системная индивидуальная работа со слабоуспевающими обучающимися	50%
6.	Высокие результаты независимой экспертной оценки.	50%
7.	Подготовка, организация проведения государственной итоговой аттестации.	50%
8.	Высокие результаты государственной итоговой аттестации обучающихся 9-х, 11-х классов.	50%
9.	Качественное оформление бланков строгой отчетности (аттестатов и приложений к ним).	50%
10.	Качественная работа по оформлению документации классными руководителями выпускных 4-х, 9-х, 11-х классов.	50%
11.	Отличная организация учебно-воспитательного процесса в гимназии, в оздоровительном лагере дневного пребывания детей, лагере труда и отдыха	30% 20%
12.	Высокий уровень проведения мероприятий воспитательного плана (творческих конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований), профилактических мероприятий в гимназии	50%
13.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	20%
14.	Качественная организация учебно-воспитательного процесса в учебных кабинетах (соблюдение норм СанПиНа, оформление классных уголков и др.)	20%
15.	Активное участие в подготовке гимназии к началу учебного года (косметический ремонт, уборка, подготовка технических средств, документации и др.)	30%
16.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	50%
17.	Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда	50%
18.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	30%
19.	Выполнение санитарно-гигиенических требований	50%

