УТВЕРЖДЕНО

Приказ от 17.10.2024 г №192

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А.Варакина

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ»**

1. **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МАОУ «Сырковская СОШ» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Новгородского муниципального района от 05.05.2014 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Новгородского муниципального района», на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района, утвержденного распоряжением комитета образования Администрации Новгородского муниципального района от 18.07.2024 № 122 (далее Примерное положение)

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «Сырковская СОШ» (далее - организации) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Администрации Новгородского муниципального района, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, 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».

1.4. Заработная плата работников организаций максимальным размером 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 организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда для директора школы, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Новгородского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителей

автономных организаций.

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

Состав и порядок деятельности комиссии школы утверждается приказом директора.

1. **2. Оплата труда заместителя руководителя**

2.1. Заработная плата заместителя руководителя состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом.

2.2. Должностной оклад:

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере не более 90 процентов должностного оклада руководителя  
организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заместителя руководителя 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 устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам 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 в размере не более 50 процентов должностного оклада;

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, 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. Заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности на основании локального акта организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

2.4.3 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя 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 организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их 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 организации об оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

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

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается за полученную высшую категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени – при условии:

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя 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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения» | - 10% должностного оклада |
| за ученые степени: |  |
| кандидат наук | - 25% должностного оклада |
| доктор наук | - 60% должностного оклада |
| 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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «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», значок «Отличник народного просвещения» | - 100% должностного оклада. |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| От 0 до 20 лет — 10% должностного оклада  свыше 20 лет — 15% должностного оклада |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации устанавливаются комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

Заседания комиссии проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы оформляются протоколом заседания комиссии школы.

2.4.5. Премиальные выплаты по итогам работы за полугодие заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Премирование заместителя руководителя организации 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 по форме согласно приложению N 2 к Положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом образования Администрации Новгородского муниципального района принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое оформляется приказом организации.

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

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю руководителя организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не производится.

Премия по итогам работы за полугодие начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за полугодие в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджетов, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности заместителю руководителя организации может устанавливаться премия за полугодие в размере не более 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Премиальные выплаты производятся заместителю руководителя, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

В целях поощрения заместителя директора школы 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, знаменательными или юбилейными датами;

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией школы и оформляется приказом директора школы.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя 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;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления заместителя руководителя 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.

2.5.2. В случае смерти заместителя руководителя 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 письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

2.6. Заместителю руководителя 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 заместителя руководителя организации, устанавливается:

| №  п/п | Тип (вид) организации | Предельная кратность  среднемесячной заработной платы | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| заместителя  руководителя | | | | | |
| 1. | Общеобразовательные  организации | 2,5 |  |  |  |  |  |
| 2. | Дошкольные  Образовательные  организации | 2,5 |  |  |  |  |  |

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

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей руководителей организации 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.

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 заместителей руководителей организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

1. **3. Оплата труда работников организации**
2. **(за исключением заместителя руководителя организации)**

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением заместителя руководителя организации) (далее - работники организации) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад:

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе соотнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ). Размеры должностных окладов работников организаций устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Положения

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

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

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией организации.

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

В положении об оплате труда работников организации, разрабатываемом организацией, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным 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**  **минимального оклада**  **(руб.)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала |  |  |
| 1.1. | Первый уровень | помощник воспитателя | 6158 |
| 1.2. | Второй уровень |  |  |
| 1.2.1. | 1 квалификационный  уровень | младший воспитатель | 6465 |
| 2. | ПКГ должностей  педагогических работников |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 9441 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | социальный педагог | 10490 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, педагог-психолог | 11656 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель, учитель, учитель-логопед, логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 12951 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей\*\*\* | 9737 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования\*\*\*\*, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 10700 |

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3.3.2. Размеры минимальных 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,**  **квалификационный**  **уровень** | **Должности, отнесенные**  **к квалификационному уровню** | **Размер**  **минимального оклада**  **(руб.)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | ПКГ  «Общеотраслевые  должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | архивариус, делопроизводитель, кассир, секретарь | 6158 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 6465 |
| 2. | ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | диспетчер, лаборант, секретарь руководителя | 6488 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | Заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория | 7145 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7788 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | контролер технического состояния автотранспортных средств, механик, должности служащих первого квалифицированного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 8437 |
| 3. | ПКГ  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, менеджер, | 7080 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7788 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 8619 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий», зам.руководителя по безопасности движения | 9464 |

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

| **№**  **п/п** | **ПКГ,**  **квалификационный**  **уровень** | **Должности, отнесенные**  **к квалификационному уровню** | **Размер минимального оклада (руб.)** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые 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 работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, рабочий по стирке и ремонту спец.одежды | 4619 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 5079 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые 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, повар | 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, шеф-повар | 7699 |

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.

3.3.5 Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

| Должности | Размер минимального оклада (рублей) |
| --- | --- |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 26 570 |

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам 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);

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=102527) 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. [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=11727&dst=100024) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 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". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то 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, устанавливается работнику организации в соответствии со [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=709) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100991) Трудового кодекса Российской Федерации;

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=78659) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 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 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;

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=712) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=106412&dst=100015) 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, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек | –10000 рублей, ежемесячно; |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся | –1000 рублей, ежемесячно; |
| 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 школы при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях) | -5000 рублей,  ежемесячно |
| в процентах к должностным окладам в следующих размерах <\*><\*\*\*\*> |  |
| учителя начальных классов, русского языка и литературы, математики  учителя иных предметов | -15;  -10; |
| за заведование учебными кабинетами, лабораториями<\*\*> | -7; |
|  |  |
| за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <\*\*> | -15; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <\*\*> | -35; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <\*\*> | -35; |
| за наличие ученой степени –кандидат наук <\*\*> | -20; |
| за наличие ученой степени –доктор наук <\*\*> | -45; |
| 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 формирований <\*> | -10; |
| за работу с детьми дошкольного возраста:  работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <\*\*\*> | -40; |
| работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <\*\*> | - 90; |
| за обеспечение подвоза детей в образовательные организаций работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <\*\*> | -110; |

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней:

| за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)<\*\*\*> | -15; |
| --- | --- |
| за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья [<\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) | -15; |
| за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах)<\*\*\*> | -15; |

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей 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 <\*>, <\*\*\*> | -5; |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

<\*\*> устанавливается к должностному окладу

<\*\*\*> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж 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.

| от 1 до 5 лет | - | 10% должностного оклада |
| --- | --- | --- |
| от 5 до 10 лет | - | 15% должностного оклада |
| от 10 до 15 лет | - | 20% должностного оклада |
| свыше 15 лет | - | 30% должностного оклада |

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

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

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. (Приложение №1 к Положению) Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного 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 организации с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации.

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 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 их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

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

Младшим воспитателям, помощникам воспитателей и воспитателям устанавливаются надбавки за работу с детьми до 3-х лет. в размере от 1 000 до 3 000 рублей

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <\*\*\*>:

| за первую квалификационную категорию | - 20; |
| --- | --- |
| за высшую квалификационную категорию | - 25; |

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, расположенных в сельской местности <\*\*\*> -25;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <\*\*> - 25;

| 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<\*\*> | - 30; |
| --- | --- |
| 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 | - 15; |

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

| государственные награды, установленные [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=476089) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395070) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=460541) Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 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" <\*\*>». | -8 |
| --- | --- |

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;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

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 размере:

| за поощрения:  государственные награды, установленные [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=476089) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395070) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=460541) Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <\*\*> | - | до 100. |
| --- | --- | --- |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<\*\*> устанавливается к должностному окладу

<\*\*\*> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5.4. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников школы за общие результаты труда за период (месяц, квартал, полугодие, год) в пределах фонда оплаты труда.

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 информаций;

в других случаях (к юбилею, праздничным датам, по ходатайству профсоюзного комитета).

Решение о выплате премии принимается комиссией школы на основании оценки показателей эффективности деятельности работника в соответствии с набранной суммой баллов.и оформляется приказом директора школы.

Состав комиссии: Зам.директора по УМР — Васильева Г.А.

Учитель нач.классов — Семенова О.И.

Учитель истории — Тарасова Т.А.

Учитель технологии — Перовская Е.В.

Старший воспитатель — Горбачева Е.Н.

Воспитатель — Зайцева Н.В.

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

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, 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, знаменательными или юбилейными датами;

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

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

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации в течении 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 длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

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 течении 20 рабочих дней 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.

3.6.2. В случае смерти работника 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 руководителем организации 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 организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному 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. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. 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;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в образовательной организации.

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).

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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 раздельно по каждой из должностей.

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