


Согласовано:
Совет учреждения
протокол № 3
от «30» октября 2023 года

Утверждено:
Директор МБОУ «ООШ»
п. Краснофарфорный

Толченова И.В.
(приказ № 98 от 30.10.2023 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа» п. Краснофарфорный

п. Краснофарфорный

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» п. Краснофарфорный (далее – положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 6 августа 2014 года № 1393 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» п. Краснофарфорный (далее – организация) включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

(абзац введен постановлением от 19.08.2022 № 1152)

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562, от 14.07.2023 № 1127)

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации Чудовского муниципального района утверждается постановлением Администрации Чудовского муниципального района.

(в редакции постановления от 26.07.2019 № 916)

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором, в случае изменения коэффициентов, установленных нормативными правовыми актами Администрации Чудовского муниципального района – на основании решения комиссии Администрации Чудовского му-

ниципального района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

(в редакции постановлений от 26.07.2019 № 916, от 19.08.2022 № 1152)

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

Должностной оклад руководителя образовательной организации исчисляется по следующей формуле:

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

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

- ДО рук. - должностной оклад руководителя;
- БО - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15560 рублей;
(в редакции постановлений от 24.12.2019 № 1562, от 06.11.2020 № 1117, от 19.08.2022 № 1152)
- $\sum_{i=1}^n K$ - сумма коэффициентов по показателям, характеризующим масштаб и уровень управления, которые исчисляются как отношение соответствующего значения показателя, полученного образовательной организацией к сумме всех значений данного показателя, полученных образовательными организациями.
- $K_{\text{сп}}$ - сумма коэффициентов специфики работы руководителя организации.

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

Показатели, характеризующие масштаб и уровень управления образовательной организацией:

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

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

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

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

5. Транспортное обеспечение обучающихся, проживающих в сельских поселениях, до образовательной организации и обратно в соответствии с частью 2 статьи 40 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

6. Общее количество реализуемых образовательных программ, согласно лицензии и наличия аккредитации;
(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

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

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

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

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

(в редакции постановления от 26.07.2019 № 916, от 24.12.2019 № 1562, от 14.07.2023 № 1127)

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

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости образовательной организации, учреждения, может быть пересмотрен в течение финансового года в случае изменения одного и более коэффициентов на комиссии Админи-

страции Чудовского муниципального района в соответствии с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер должностного оклада, установленный в отношении предыдущего руководителя. *(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)*

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

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

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов

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

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

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

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации в соответствии с положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и

критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией;

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

(в редакции постановления от 26.07.2019 № 916)

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

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

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

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

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

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

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

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

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

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

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

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

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

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10;
(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

за ученые степени:

кандидат наук - 25;

доктор наук - 60;

единовременно:

за поощрения:

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

высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

от 1 до 5 лет - 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.

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

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

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера в отношении руководителя организации осуществляется Администрацией Чудовского муниципального района, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера - комиссией организации. Заседания комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование руководителя организации, учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в таблице 2 приложения № 4 к Примерному положению.

Руководитель организации, учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в таблице 2 приложения № 4, предоставляет в комиссию Администрации Чудовского муниципального района отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации, учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. По результатам рассмотрения отчетов комиссия Администрации Чудовского муниципального района готовит решение до 28 числа месяца, следующего за отчетным периодом, о премировании руководителя организации, учреждения. На основании решения комиссии Администрации Чудовского муниципального района издается распоряжение об установлении премиальной выплаты по итогам работы руководителя организации, учреждения.

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

(абзац в редакции постановления от 19.08.2022 № 1152)

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

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

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя организации, учреждения, главному

бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией Администрации Чудовского муниципального района на основании служебной записки председателя комитета образования;

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

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

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

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

в отношении руководителя организации, учреждения распоряжением Администрации Чудовского муниципального района;

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

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

(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации,

заместителей руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

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

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

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

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

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

немесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители организации.

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

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

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

3.3. Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.4.1 настоящего Примерного положения.

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

3.4. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.4.1. 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 (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5705
1.2	Второй уровень		
1.2.1	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5990
1.2.2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6575
2	ПКГ должностей педа-		

	гогических работников		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7574
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	8419
2.4	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	9251
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		

1	2	3	4
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	9020

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

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

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культурорганизатор, руководитель кружка	6598
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7528
		главный библиотекарь	9769

3.4.3. 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 (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5705
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5990
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6011
2.2	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри-должностная категория	6618

1	2	3	4
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7216
2.4	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7816
2.5	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9020
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6560
3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7216
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7985
3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8772
3.5	5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9650

1	2	3	4
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10674

3.4.4. 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 общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепромышленные 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, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4279
1.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4706
2	ПКГ «Общепромышленные 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	5178

1	2	3	4
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	5691
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	6268
2.4	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7132

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.

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

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570
Специалист по закупкам	6560

(пункт 3.4 изложен в новой редакции постановлением от 19.08.2022 № 1152)

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

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада)
Повар	5178

(подпункт введен постановлением от 14.07.2023 № 1127)

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

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

- за работу в гимназии - 0,15;
- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

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

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

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <*> - 0,20;

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

за работу в дошкольных группах образовательных организаций:

помощникам воспитателей - 0,9;

младшим воспитателям - 0,81;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - 1,1;

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

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

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

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

за высшую квалификационную категорию - 0,40

за первую квалификационную категорию - 0,30

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

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

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Фе-

дерации», «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 – 0,1

(в редакции постановления от 06.11.2020 № 1117, от 14.07.2023 № 1127)

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

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

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

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

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

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

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

3.6. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.6. за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, на основании Положения о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы, на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего

общего образования в Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.
(в редакции постановления от 24.12.2019 № 1562)

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

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

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

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

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

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ве-

домственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

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

единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» – до 100;

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

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

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

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

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

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

3.8. Материальная помощь:

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

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

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

(в редакции постановления от 14.07.2023 № 1127)

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

рождения ребенка.

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

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

3.8.2. в случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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 документов, подтверждающих родство (в подтверждение родства);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку за-

рабочей платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

4. Экспертная комиссия, ее состав и регламент работы.

4.1. В компетенцию экспертной комиссии входит:

- рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление выплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате за особые достижения в профессиональной деятельности;
- принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Председателем экспертной комиссии является директор школы.

4.3. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора школы.

4.4. В состав экспертной комиссии включаются заместители директора по УВР, председатель трудового коллектива, главный бухгалтер, председатель Совета школы, высококвалифицированные представители трудового коллектива.

4.5. Председатель экспертной комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами экспертной комиссии.

4.6. Заместитель председателя экспертной комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию).

4.7. Секретарь экспертной комиссии осуществляет прием документов, ведет их регистрацию, готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии, делает выписки из протоколов, знакомит членов комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

4.8. Члены экспертной комиссии имеют право:

- определять порядок работы экспертной комиссии;

- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетентности.

4.9. Обязанности членов экспертной комиссии:

- соблюдать регламент работы комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем (заместителем председателя) комиссии;
- предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседания экспертной комиссии;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

4.10. Решение экспертной комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

4.11. На основании решения экспертной комиссии ежегодно до 30 декабря и 31 августа издаются приказы об установлении соответствующих выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.12. Заседания экспертной комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем экспертной комиссии. 4.13. На основании решения экспертной комиссии директор представляет в орган самоуправления, в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности учителей. Совет принимает решения о соответствии деятельности учителя, требованиям Положения о стимулирующих выплатах, оформляется протокол и директор издает приказ о стимулирующих выплатах.

5. Выплата единовременных вознаграждений. 5.1. Единовременное вознаграждение является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу. 5.2. Единовременное вознаграждение выплачивается по приказу директора школы при наличии финансовых средств.

5.3. Премияльные выплаты заместителя директора по УВР и ВР, завхозу за высокое качество работы от должностного оклада: - за результативность выполнения очередного этапа в реализации Программы развития образования по МБОУ «ООШ» п. Краснофарфорный : 1 место в курируемой области - 30 % 2 место в курируемой области - 25 % 3 место в курируемой области - 20 % высокие результаты в областном рейтинге ОУ до 20 % интенсивность и напряженность труда - до 30 % 5.4. Премияльные выплаты педагогическим работникам за высокие результаты в учебной деятельности – до 20 % (качество ЗУНов свыше 70 %) от должностного оклада: - по итогам текущего года - до 50 %; - за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения в соответствии - до 20%; - по ито-

гам промежуточной аттестации (четверть) – до 20 %; - за участие педагога в профессиональных конкурсах - до 10%; - за обобщение и распространение собственного педагогического опыта - до 10%;

- за проведение предметной недели - до 10 %; - за разработку интерактивного урока - до 10 % ; - за подготовку призёров олимпиад разного уровня - до 20%; - за подготовку учащихся к централизованному тестированию – до 20 %; - за проведение открытого библиотечного урока - 10 %; - за организацию и проведение тематического классного часа - до 10 %; - за качество воспитательного процесса - до 10%; - за организацию и проведение утренней гимнастики с учащимися - до 15 %; - за профилактику и сохранение здоровья учащихся - до 15 %; - за проведение спортивных мероприятий - до 10 %; - за организацию выставок конкурсных работ учащихся - до 10%; - за качественную организацию питания учащихся - до 10 %; - за привлечение родителей к взаимодействию с учреждением (четкое взаимодействие с родителями - до 20 %.

5.5. Выплаты учебно – вспомогательному и техническому персоналу устанавливается в следующих размерах от должностного оклада: - сложность и напряженность в работе - 30 % ; - за переработку рабочего времени, связанную с производственной необходимостью- до 100 %; - за высокое профессиональное мастерство при выполнении аварийных работ – 100 %; - за качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях – до 80 %; - за безупречное содержание в чистоте помещений и классов школы, отсутствие замечаний со стороны администрации - до 30 %; - за добросовестное отношение к своим должностным обязанностям – до 30 %; - за качественное приготовление блюд – до 30 %.

5. 6. Единовременное вознаграждение в размерах до 40 % от базовой ставки или должностного оклада с учетом квалификации может быть выплачено: - по итогам подготовки школы к новому учебному году - 10-20% от базовой ставки,

- по итогам конкретного мероприятия – до 10% от базовой ставки, - к профессиональным праздникам (при наличии экономии в фонде доплат и надбавок);

- к Международному женскому дню и Дню защитника отечества; - к юбилею школы (при наличии экономии в фонде доплат и надбавок); - к личному юбилею – 50 лет и далее каждые 5 лет – до 2000 рублей.

6. Условия понижения и снятия размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера. 6.1. Установленные на основании Положения выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть сняты частично или полностью: - по результатам внутришкольного контроля; - по докладным запискам заместителей директора школы; - в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности и напряженности.

6.2. Условиями понижения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера учителям, занятым в ОЭР являются:

- несвоевременное оформление документов по ОЭР - до 10%;

- низкое качество оформления документации - до 10%;
- низкое качество мероприятий, проводимых в рамках ОЭР - до 20%; - отсутствие анализа деятельности учителя, анализа результативности у учащихся по программам ОЭР-100% доплаты. **7. Условия понижения и снятия стимулирующих выплат.** Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты (полностью или частично) по результатам административного контроля при: - снижении результативности педагогической деятельности; - выявлении несоответствия знаний учащихся выставленным отметкам; - нарушении педагогом сроков отчетности; - наличии неуспевающих по предмету; - в случае прекращения деятельности педагога по одному из показателей.

Работник должен быть предупрежден о снятии выплат компенсационного и стимулирующего характера перед их снятием.