

Принято  
на заседании  
педагогического совета  
протокол №9 от 24. 11. 2024г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «СОШ №2»  
Ж.В. Мочалова  
Приказ от « 25» ноября 2024г №206

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №2» р.п. Крестцы**

**1. Общие положения**

1.1. Положение устанавливает систему оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2», (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 Крестецкого муниципального района Новгородской области от 16.04.2014 № 297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района», на основании «Примерного Положения об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района» утвержденного постановлением Администрации Крестецкого муниципального района Новгородской области от 05.10.2017 № 1474 и изменений в Примерное Положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района» утвержденного постановлением Администрации Крестецкого муниципального района Новгородской области от 05.03.2019 № 219.

1.2. Система оплаты труда работников организации, которая включает размеры должностных окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, муниципальными нормативными правовыми актами и настоящим 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 МАОУ «СОШ №2» максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные положением и локальным нормативным актом МАОУ «СОШ №2» для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

1.8. Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом по организации.

1.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до четырех.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера организации определяются трудовым договором.

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

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

### **2.2. Должностной оклад**

2.2.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера организации определяется трудовым договором, на основании решения комиссии организации в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителей руководителя по учебной, учебно-воспитательной работе, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

## 2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

выплата 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 оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя организации, 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;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

## 2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации конкретный размер за интенсивность и высокие результаты работы определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителей руководителя, главному бухгалтеру организации являются:

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями оценки целевых показателей результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

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

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями руководителя организации, главным бухгалтером организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителей организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2017года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2017-2018 годы);

не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2017года для

установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, начиная с 2018 года).

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

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

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области.

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

ежемесячно	за высшую квалификационную категорию	30
	за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 №1223, значок «Отличник народного просвещения»	10
	за ученые степени: кандидат наук доктор наук	25 60
единовременно	за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государ-	100

	ственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 №580, от 26.09.2016 № 1223	
--	---	--

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

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.

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

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

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет и определение ее размера осуществляется ежегодно комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада.

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с по-

казателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца следующего за кварталом в соответствии с критериями показателей эффективности деятельности работы, утвержденными Приложением №1 к настоящему положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании предложений поданных:

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем организации в комиссию организации (Приложение №2).

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, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации 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 при наличии экономии по фонду оплаты труда.

По решению комиссии на основании служебной записки руководителя организации заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере до 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения заместителей руководителя, главного бухгалтера организации за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может устанавливаться ежеквартальная премия 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:

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

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

## 2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда заместителям 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 заместителей руководителя, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

2.5.2. В случае смерти 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 руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов подтверждающих смерть и родство.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая 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.

2.5.5. 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, главного бухгалтера организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, устанавливается:

№	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	Общеобразовательные организации	до 3	до 2,5

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

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществ-



ляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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 и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается, начиная с месяца создания организации.

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

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера 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 отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного 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	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-	12951

		дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь	
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)	10700

		начального и/или среднего профессионального образования	
3.3	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11251

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

\*\* кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

\*\*\* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню».

\*\*\*\* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. 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 (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, руководитель кружка	7121
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	8126
		главный библиотекарь	10545

3.3.3. 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 (руб.)
-------	-------------------------------	--	-----------------------------------

1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6465
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, администратор, диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, специалист по социальной работе с молодежью, техник, специалист по работе с молодежью, техник, художник	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8437

2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9737
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, менеджер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	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»	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера	10415

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 общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
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), рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	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 «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, слесарь по ремонту автомобиля, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, плотник	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, 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	7690

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.01.2008 № 101/н

ской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441

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

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

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

3.4. 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 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 работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Прика-



зом 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 Государственного образования 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 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

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

за работу в ночное время 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 22.07.2008 № 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 или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П оплата труда за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда. 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 выплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области.

Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных 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 100 тыс. человек и более

-5000

рублей,  
ежемесячно;

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 классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся

-40

рублей,  
ежемесячно;

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки <\*>, <\*\*\*>

-3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями <\*>

-3;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками <\*>

-3;

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 <\*>

-30;

за наличие ученой степени – доктор наук <\*>

-55;

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;

советнику директора по воспитанию в школах ежемесячная федеральная выплата - 5000

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, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

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 <\*> 15;

за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей 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, должностей работников физической культуры и спорта;

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 ко-

торых 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 устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.5.1. 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.

	% к минимальному окладу
Имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы:	
от 2 до 5 лет	10,0
от 5 до 10 лет	15,0
от 10 до 20 лет	20,0
20 лет и более	30,0
Имеющих среднее профессиональное образование и стаж работы:	
от 2 до 5 лет	5,0
от 5 до 10 лет	10,0
от 10 до 20 лет	15,0
20 лет и более	20,0

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 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. 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.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <\*\*\*>:

за вторую квалификационную категорию	- 10;
за первую квалификационную категорию	- 20;
за высшую квалификационную категорию	- 25;

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, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <\*\*\*> -18;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта 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;

участнику программы «Земский учитель» в течение года с момента заключения договора <\*> - 100;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта: - 8  
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом 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".

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 Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом 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. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 3 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

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 премияльных 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, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

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.

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

### 3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

необходимости 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 течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника орга-



низации 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.

3.9. 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.

3.10. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) организации.

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.

3.12. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Увеличение размеров должностных окладов (окладов, тарифных ставок) может производиться в связи с:

- индексацией и изменением заработной платы в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации;
- изменениями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- увеличением минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Положение вступает в силу с 01 ноября 2024 года.

---



Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №2»  
р.п. Крестцы

**ПЕРЕЧНИ**

оценки целевых показателей эффективности деятельности  
(для установления премиальных выплат руководителям организаций, заместителям  
руководителя, главным бухгалтерам организаций)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	
			заместитель руководителя	главный бухгалтер организации
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; качественного представление квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток).	-	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	-	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов

3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета образования, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов	-
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Да/нет	-	-

5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований, установленных положением об оплате труда организации	невыполнение- 0 баллов, выполнение - 50 баллов	невыполнение- 0 баллов, выполнение - 40 баллов
7.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	наличие - 0 баллов отсут- ствие - 10 баллов
8.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	да - 30 баллов нет - 0 баллов	-
9.	Отношение средней заработной платы работников организации дополнительного профессионального образования не менее 80% к средней заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в области	Выполнение целевого показателя установленного организации	-	менее (более) 100% - 0 баллов, 100% - 20 баллов

Приложение №2  
к Положению об оплате

труда

муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №2»  
р.п. Крестцы

**ФОРМА**

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников  
организации и критериев оценки эффективности их деятельности

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности деятельности работников организации</b>	<b>Критерии оценки эффектив- ности деятельности</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.			
2.			
3.			

---

## **О моральном и материальном стимулировании**

### **I. Материальное стимулирование работников**

Источниками финансирования доплат и надбавок являются базовый фонд заработной платы, фонд материального стимулирования.

Конкретные размеры материального стимулирования, а также срок выплаты устанавливается приказом по организации, издаваемым по представлению комиссии по надбавкам, доплатам и материальному стимулированию (далее комиссия организации).

Комиссия по материальному стимулированию (комиссия организации) состоит из работников школы и утверждается приказом директора. В состав комиссии по материальному стимулированию входят учителя, представители Совета школы, избираемые на собрании трудового коллектива.

Надбавки устанавливаются 1 раз в год на 1 сентября, за исключением следующих пунктов: работа во Всероссийской школьной образовательной сети, работа на образовательных платформах «Проектория», «Учи.ру», «Сетевичок», «Урок цифры» и др., введение федерального государственного образовательного стандарта; внедрение программ дистанционного обучения (ежемесячно).

Сроки представления учителями, а также работникам, занятым по совместительству (имеющим учебную нагрузку), материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора ОУ, устанавливаются следующие: 5 сентября каждого учебного года и 15 числа каждого месяца в комиссию по материальному стимулированию.

Сроки рассмотрения органом самоуправления (комиссией организации) аналитической информации устанавливаются не позднее 2-х дней после представления аналитической информации от работников ОУ.

Сроки издания распорядительного документа (приказ по организации) об установлении стимулирующих выплат не должны быть позднее 16 сентября и 27 числа каждого месяца, если эти даты не совпадают с выходными днями.

При выходе работника из декретного отпуска или отпуска без сохранения заработной платы (на год), стимулирующие выплаты сохраняются за период предшествующий данному отпуску.

В целях поощрения работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты, надбавки (специальная часть фонда з/п)

- материальное стимулирование (в пределах фонда материального стимулирования)
- единовременные выплаты, материальная помощь (из экономии базового фонда з/п).

## 2. Критерии оценки деятельности работников ОУ для установления материального стимулирования.

2.1. Надбавки, направленные на стимулирование качества образования и достижение особых результатов выполняемой деятельности, устанавливаются педагогическим работникам, а также работникам, занятым по совместительству (имеющим учебную нагрузку), в соответствии с критериями и показателями ОУ.

### 2.1.1. Критерии и показатели оценки деятельности учителей-предметников, а также работников, занятых по совместительству (имеющих учебную нагрузку):

<b>I. Качество обучения:</b>	
<b>1.</b> 100% успеваемость;	56
<b>2.</b> Балл выполнения заданий при <b>80-85-90-93-97%</b> от максимального балла за выполнение мониторинга (за каждого учащегося), но не более <b>306</b> (ВПР)	5-10-15- 20-256
<b>3.</b> 75–100% учащихся 2,3,5-8,10кл., подтвердивших и улучшивших ШО по результатам независимого тестирования по различным предметам	56 106 156 206
<b>4.</b> % выпускников начальной школы, подтвердивших качество обучения по итогам 5 класса (100% подтверждение)	106
<b>5.1.</b> Наличие учащихся, окончивших на «отлично» 4 класс и подтвердивших оценки по итогам 5 класса <b>5.2.</b> Сохранность и увеличение количества отличников в 2-4, 6-8, 10 классах	за каждого 5 баллов (не более 50 баллов)
<b>6.</b> % учащихся 2-8, 10 классов (норма), имеющих по итогам года (2 четверти) только отметки «4» и «5» ( <i>не более 45б учителю согласно процентному соотношению к общешкольному уровню.</i> <b>45-55- 65%</b> русский, математика, физика, химия; <b>65 -75–85%</b> литература, история, обществознание, география, биология, иностранный язык, информатика; <b>80-90–100%</b> , технология, изо, музыка, физкультура, обж.	5-10-156 5-10-156 5-10-156



<p><b>7.</b> % выпускников 9 и 11 классов, получивших аттестаты без «троек» (для работающих в классе). Кроме аттестатов особого образца.</p> <p>31- 45%</p> <p>46 - 60%</p> <p>61 –80%</p> <p>81 -100%</p>	<p>56</p> <p>106</p> <p>156</p> <p>206</p>
<p><b>8.</b> Наличие аттестатов особого образца в 9, 11 классах (учителя предметники, включая учителей начальной школы).</p>	<p>156 (за каждого)</p>
<p><b>9.1.</b> Результаты итоговой аттестации в 9, 11 классах по русскому языку, математике и предметам по выбору (100% выдачи аттестатов) (начисление с октября)</p>	<p>506</p>
<p><b>9.2.</b> Результативность итогового собеседования в 9 классе и итогового сочинения в 11 классе (100% получения зачета)</p>	<p>506</p>
<p><b>10.</b> Результаты итоговой аттестации в 9 кл. по предметам (% подтверждения от сдающих <i>от 80% до 100%</i>),</p> <p>80 – 85%</p> <p>86 – 90%</p> <p>91 – 100%</p> <p>в 9, 11 классах (перейден «порог»)</p>	<p>56</p> <p>106</p> <p>156</p> <p>206</p>
<p><b>11.</b> Балл выполнения заданий экзамена при <b>80-85-90-93-97%</b> от максимального балла в 9 классах (за каждого учащегося), но не более <b>306</b></p>	<p>5-10-15- 20-256</p>
<p><b>12.</b> % уч-ся 9,11 классов (от общего кол-ва учащихся класса), сдававших по выбору экзамены с <b>30 -50 - 70%</b> и выше</p>	<p>10-15-206</p>
<p><b>13.</b> Балл выполнения заданий итоговой аттестации выпускниками 11 класса по непрофильному предмету (<i>от 606</i>), но не более <b>506</b>:</p> <p>606</p> <p>656</p> <p>706</p> <p>756</p> <p>806</p>	<p>56</p> <p>106</p> <p>156</p> <p>206</p> <p>256</p>
<p><b>II. Сохранение качества здоровья учащихся, привитие ЗОЖ</b></p> <p>1. СУФП класса (не ниже среднеобластного) (учителю физкультуры)</p> <p>в одном классе</p> <p>в двух классах</p> <p>в 3-х и более кл.</p> <p>2. Призовые места в районных соревнованиях (1,2,3 место, не более 506)</p> <p>3. Места в зональных и областных соревнованиях (4и5 место).</p>	<p>106</p> <p>206</p> <p>306</p> <p>15-10-56</p> <p>15-206</p>
<p><b>III. Реализация адаптивного обучения (VII и VIII вид), заполняется по текущему году.</b></p> <p>1.</p> <p>в одном классе</p> <p>в 2-х классах</p> <p>2. Ведение диагностических карт на учащихся, имеющих ограниченные возможности обучения (VII и VIII вид) при предъявлении мониторинга работы ученика.</p> <p>3. Ведение карты АОП (для сидящих в классе) (с предоставлением карты в средней школе)</p> <p>4. Разработка ИПРА и полное сопровождение ребёнка с ОВЗ</p> <p>5. Разработка ИПРА и ведение без сопровождения</p>	<p>106</p> <p>156</p> <p>56 за 1 карту</p> <p>10 б</p> <p>15 б</p> <p>5 б</p>

<p><b>IV. Результативность участия в олимпиадах и конкурсах (перечень от Министерства образования и обязательные по положениям) по предмету и перечню обязательных мероприятий:</b></p> <p>1. Места в областных олимпиадах после призеров по 10 место</p> <p>2. Призёры районных олимпиад или конкурсов 1 место (но не более 35б за предметную олимпиаду) 2м, 1 рейтинг 3м, 2 рейтинг</p> <p>3. Всероссийские олимпиады школьников (Олимпус, Кенгуру, Русский медвежонок, ЧиП, КИТ, Британский бульдог, Совенок и др.) Региональный уровень.</p> <p>1- 3 место 4-6 место 7 – 10 место</p>	<p>от 25- 5б 20б 15б 10б  15б 10б 5б</p>
<p><b>V. Работа с электронной документацией:</b></p> <p>1. (ежемесячный контроль, своевременность)</p> <p>2. темы уроков</p> <p>3. домашние задания</p> <p>4. текущие и итоговые оценки</p> <p>5. заполнение отчетной документации по каждому учащемуся</p> <p>6. 1 класс</p> <p>7. 8,10 класс</p> <p>8. активность родителей, ученика</p> <p><b>За невыполнение своевременной работы с электронной документацией (ежемесячный контроль)</b></p>	<p><b>до 60б</b></p> <p>15б 15б 20б  100б 70б(разово) 10 б. <b>- 10б</b></p>
<p><b>VI. Руководство и организация деятельности школьного МО (творческой группы), с предоставлением плана, анализа и протоколов.</b></p> <p>За работу в комиссии по материальному стимулированию</p> <p>Участие в проекте «Цифровая школа «Учи.ру» без сертификата</p> <p>Результативность в проекте «Цифровая школа «Учи.ру» с сертификатом</p> <p>Участие в работе площадки «СФЕРУМ»</p> <p>Организация аттестационной компании вне аудитории за каждый день</p> <p>Организация аттестационной компании в аудитории за каждый день</p> <p>Техническое сопровождение аттестационной компании</p> <p>Организация эффективной работы в летнем лагере дневного пребывания при школе</p>	<p>15б</p> <p>20-30б 15б 20б  10б 5б  10б  15б/день 10 б</p>
<p><b>VII. Предоставление материалов для новостей Дневника. ру, сайта, публикации в СМИ (отчет по мероприятиям)</b></p>	<p>5б за 1 публикацию (не более 20 б)</p>
<p><b>VIII. Интенсивность педагогического труда</b></p> <p>работа в классе с 26-27, 28-29-30 и более уч-ся</p> <p>в группе с 14,15,16 и более учащимися.</p>	<p>10-15- 20б (не более)</p> <p>5-10-15б (не более)</p>

<b>IX</b>	<b>Введение федерального государственного образовательного стандарта (ежемесячно)</b> <b>Коэффициент 3,6</b>		
1	Мониторинги результативности (с предоставлением материала) - личностной (психолог), - метапредметной (2 раза в год), - предметной;	Не более 12б	по каждому виду мониторинга 3б
2	Разработка и апробация метапредметной диагностики УУД учащихся и АОП.	3б	по каждому предмету
3	Работа с обучающимися по учебному предмету на базе кабинета (без тарификации с предоставлением журнала, плана работы, программы)		-3 – 12 часов -2 – 8 часов -1 – 4 часа
	Начальная школа: за 1 предмет (за 1 занятие), НО не более 6 баллов за неделю С предоставлением отчетности	3 б	
	Среднее и старшее звено: один методический день в неделю	3б	
<b>X</b>	<b>Внедрение программ дистанционного обучения (ежемесячно)</b> <b>Коэффициент 3,6</b>		
1.	Разработка программ внеурочной деятельности	5б	-5- внеурочная деятельность (авторство)
2.	Разработка курса	25б (не более)	<b>Элементы курса:</b> -6- лекция -3- тест -2- вики -2- задание -2- семинар -1- глоссарии -1- игра на основе глоссария и теста <b>Ресурсы:</b> -2- страница -1- файл -1- гиперссылка



	<p>4,5 места</p> <p><b>8.</b> За победителей Всероссийских, международных олимпиад</p> <p>1,2,3 места</p> <p><b>10.</b> За подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам (за каждого обучающегося – призера)</p> <p><b>11.</b> За подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам (за каждого обучающегося – победителя)</p> <p><b>12.</b> За подготовку команды призёров, одного или нескольких учащихся, входящих в такую команду, призёров в личном первенстве областных финальных соревнований спартакиады учащихся руководителю команды или призёра (за одного призёра в нескольких видах – надбавка один раз):</p> <p style="text-align: right;">1 место 2 место 3 место</p> <p><b>13.</b> За лучшую подготовку граждан к военной службе по итогам областного конкурса:</p> <p style="text-align: right;">1 место 2 место 3 место</p> <p><b>14.</b> За областной слет-соревнование «Школа безопасности – «Зарница»</p> <p style="text-align: right;">1 место 2 место 3 место</p>	<p>1000 руб</p> <p>2500 руб</p> <p>15000 руб (разово)</p> <p>20000 руб (разово)</p> <p>950 руб 750 руб 500 руб</p> <p>950 руб 750 руб 500 руб</p> <p>950 руб 750 руб 500 руб</p>
<b>ХII</b>	<p><b>Надбавки за качество и результат (разовая премия)</b></p> <p><b>15.</b> За подготовку учащихся, ставших победителями областных мероприятий (1-3 место), конкурсов, смотров дополнительного образования учителям и педагогам дополнительного образования разовая премия за <b>1</b> место – 11000 рублей, <b>2</b> место – 8600 рублей, <b>3</b> место – 6200 рублей в течение текущего финансового года (очное участие).</p> <p>ЗАОЧНОЕ участие: за 1 место – 6000 рублей, за 2 место – 4500 рублей, за 3 место – 3000 рублей призер - 2000 рублей в течение текущего финансового года.</p> <p><b>16.</b> Руководящим и педагогическим работникам, победившим в областном конкурсе педагогического мастерства по различным направлениям <b>1</b> место – 25000 рублей, <b>2</b> место – 15000 рублей, <b>3</b> место – 10000 рублей в виде разовой премии в течение текущего финансового года.</p> <p><b>17.</b> За подготовку победителей (1-3 место) Всероссийских и международных мероприятий, конкурсов, смотров, олимпиад (кроме предметных, п. 1. III.), проводимых при участии Министерства Просвещения РФ, разо-</p>	<p>Разовая премия</p> <p>Разовая премия</p> <p>Разовая премия</p> <p>Разовая премия</p>

	<p>вая премия в размере 15000 рублей в течение текущего финансового года, за подготовку призёра конкурса – 3000 рублей в течение текущего финансового года (очное участие).</p> <p><b>ЗАОЧНОЕ участие:</b>  за 1 место–7000 рублей,  за 2 место– 5000 рублей,  за 3 место – 3500 рублей  призер -2000 рублей</p> <p><b>18. Педагогическим работникам, ставшим призёрами в районном конкурсе педагогического мастерства по различным направлениям за:</b>  <b>1</b> место – 5000 рублей,  <b>2</b> место – 3000 рублей,  <b>3</b> место – 2000 рублей.</p>	
<b>ХШ</b>	<p><b>Трудовая дисциплина</b>  <b>Снятие баллов за недостаточное (несвоевременное) исполнение:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ведение электронного журнала (несвоевременность)</li> <li>- плана воспитательной работы</li> <li>- неудовлетворительное состояние кабинета</li> <li>- неучастие класса ни в одном из школьных мероприятиях</li> <li>- непосещение педагогических совещаний</li> <li>- наличие травматизма или ЧП в классе</li> </ul>	<p><b>По -10 б за каждое нарушение</b>  Заполняет администрация по справке  <b>-10б</b></p>

**2.1.2. Критерии и показатели оценки деятельности классного руководителя:**

**Коэффициент 1**

<b>Профилактическая работа</b>		
<b>1.</b>	Отсутствие замечаний по пропускам в журнале	<b>3б</b>
<b>2.</b>	Отсутствие или снижение количества учащихся, стоящих в банке данных школы и на учете КДНиЗП, ПДН	<b>5б</b>
<b>3.</b>	Работа с учащимися девиантного поведения в классе, приглашение их на Совет профилактики (с предоставлением индивидуально – профилактического плана)	<b>За каждого учащегося 5 баллов</b>
<b>4.</b>	Выступление на Совете профилактики (с предоставлением текста)	<b>Не более 3б</b>
<b>Работа с учащимися ОВЗ</b>		
<b>1.</b>	Подготовка документов к ПМПК	<b>5 б</b>
<b>2.</b>	Тьюторское сопровождение	<b>5 б</b>
<b>Дополнительное образование</b>		

5.	Охват учащихся дополнительным образованием в системе ПФДО по сертификату: - 95%-100% - 80%-95%	56 46 36
6.	Проведение внеклассной работы с учащимися (экскурсии, выставки, концерты, музеи, походы)	Каждое мероприятие 26
7.	Организация и проведение конкурсов, тематических вечеров и т.д. внутри класса с предоставлением материалов (фото, видео, сценарии)	Каждое мероприятие 26 (не более 106)
8.	Реализация превентивных программ	56
9.	Проведение профориентационной работы, с внесением в план воспитательной работы. (без учета программы «Россия мои горизонты»)	Каждое мероприятие 26
<b>Обеспечение культуры поведения и коммуникативного общения участников воспитательного процесса</b>		
10.	Отсутствие нарушений учащимися правил внутреннего распорядка (в соответствии с уставом) • опозданий	26
11.	Охват организованным горячим питанием учащихся класса • 80%-100% • 50%-70% • Меньше 50%	56 36 16
12.	Выступление на МО классных руководителей, родительских собраниях.	36
13.	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	56
14.	Сопровождение учащихся начальных классов Сопровождение учащихся 1-х классов	106 +106

### 2.1.3. Критерии и показатели оценки деятельности социального педагога:

I.	Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Ведение превентивных программ, волонтерского движения	
III	Ненормированный рабочий день (рейды по семьям)	
IV	За отсутствие учащихся, совершивших преступления, состоящих на учёте в КДН, ПДН, социальному педагогу (по итогам прошедшего года)	950 руб.

### 2.1.4. Критерии и показатели оценки деятельности педагога-психолога:

I.	Выполнение индивидуального психологического сопровождения учащихся, состоящих на внутришкольном учёте или склонных к девиантному поведению	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Психологическое сопровождение проводимых превентивных программ	
III	Проведение работы с родителями на классных собраниях и индивидуальных консультациях	

### 2.1.5. Критерии и показатели оценки деятельности учителя-логопеда:

I.	Выполнение индивидуального логопедического сопровождения учащихся, имеющих речевые дефекты и обучающихся в общеобразовательных классах	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на
----	--	--



II	Проведение работы с родителями во время индивидуальных консультаций и на классных собраниях	очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
----	---	--

**2.1.6. Критерии и показатели оценки деятельности педагога дополнительного образования:**

I.	Охват ДО подростков с девиантным поведением и детей с ОВЗ, социальная реабилитация учащихся, попавших в трудную жизненную ситуацию	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, презентаций и других мероприятий по обобщению педагогического опыта	
III	Качественный уровень организации каникулярного отдыха учащихся, воспитанников в пришкольных лагерях, проведение мероприятий	
IV	Организация мероприятий, направленных на повышение рейтинга школы, требующая дополнительного времени.	

**2.1.7. Критерии и показатели оценки деятельности заместителей директора:**

I.	Показатели самоанализа ОУ «Качество подготовки выпускников»	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75% долж-
II	Показатели самоанализа ОУ «Воспитание и дополнительное образование», «Обеспечение прав участников образовательного процесса»	
III	Показатели самоанализа «Материально-информационно-техническое и финансовое обеспечение»	

IV	Показатели самоанализа «Кадровое обеспечение образовательного процесса»	ностного оклада.
----	---	------------------

*2.1.8. Критерии и показатели оценки деятельности гл. бухгалтера:*

I.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75% должностного оклада.
II	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	
III	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	

*2.1.9. Критерии и показатели оценки деятельности заместитель директора по АХЧ:*

I.	Увеличение объема работ в связи с исполнением обязанностей экспедитора	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75% должностного оклада
II	Увеличение объема работ по внедрению автоматизированной системы учета	
III	Ненормированный рабочий день	

*2.1.10. Критерии и показатели оценки деятельности менеджера, бухгалтера:*

I.	Увеличение объема работ по внедрению автоматизированной системы учета в бюджетной автономной организации	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Увеличение объёма работ за выполнение работ, связанных с ведением операций по внебюджету	

*2.1.11. Критерии и показатели оценки деятельности зав. канцелярией, секретаря, специалиста по кадрам:*

I.	Ведение учёта, подготовка отчётной документации по военнообязанным работникам и обучающимся, подлежащих постановки на воинский учет	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Ведение работы с документацией по ведению бумажных и электронных трудовых книжек	
III	Ведение архива и электронной базы учета учащихся и работников	
IV	Оформление и ведение личных дел обучающихся	

V	Предоставление пакета документов в электронном виде обучающихся для зачисления в электронную базу «Зачисление в ОО»	
---	---	--

**2.1.12. Критерии и показатели оценки деятельности зав. библиотекой, педагога-библиотекаря:**

I.	Ведение учёта имеющихся и необходимых для обеспечения образовательного процесса учебных пособий и медиотеки	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда
II	Своевременное пополнение фонда учебной и методической литературы в соответствии с Перечнем Минобробразования РФ	

**2.1.13. Критерии и показатели оценки деятельности технического персонала:**

I.	Отсутствие травматизма, соблюдение норм и правил СанПиН охраны труда	5%
II	Выполнение работы в ночное время, в выходные дни согласно Трудовому кодексу РФ	35%

**2.1.14. Критерии и показатели оценки деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:**

I.	Участие в проведении открытых занятий, мастер-классов, презентаций и других мероприятий по обобщению педагогического опыта	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется и устанавли-
----	--	--

II	Организация мероприятий, направленных на повышение рейтинга школы, требующая дополнительного времени.	вается на очередной финансовый год в размере не более 450% должностного оклада в пределах фонда оплаты
----	---	--

**2.2. Распределение специальной части фонда заработной платы, включающей в себя расходы на доплаты за неаудиторную занятость.**

	Доплата	Сумма
2.2.1.	Обслуживание, техосмотр и программное обеспечение компьютеров (1 ЭВМ)	140 руб
2.2.2.	Организация работы исследовательской деятельности. Руководство кабинетом ПДД (автогородком), организация работы в нем. Руководство центром допризывной молодежи.	1500 руб
2.2.3.	Осуществление технической и методической помощи учителям в создании, апробации и ведении курсов дистанционной образовательной площадки («dorkrestcy.ru», «Слобода», «Сферум» и т.д.)	3000 руб
2.2.4.	Проведение работ по информированию общественности о деятельности общеобразовательного учреждения (регулярное ведение школьного сайта)	3000 руб
2.2.5.	Руководство спортивными коллективами (клубами) учащихся, организация их деятельности и их участия в конкурсах и соревнованиях, организация исследовательской работы учащихся, работа адаптивной группы, наставничество специалистов.	1000 руб
2.2.6.	Ведение документации, регламентируемой ОУ (протоколы педсоветов и др.)	1000 руб
2.2.7.	Проведение работ по информированию общественности в региональных информационных системах Дневник.ру и «Зачисление в общеобразовательную организацию»	3000 руб
2.2.8.	Доплата за увеличение объема проверяемых работ (начальная школа, русский язык и литература, математика)	600 руб.

**2.3. Единовременные доплаты** (в суммовом денежном выражении), направленные на мотивацию повышения качества образования, квалификации и результативность.

2.3.1. Проведение открытых уроков во время ЕМД школы.

2.3.2. Трансляция педагогического опыта в районе, области, разработка методических пособий, участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.3.3. За достижения в методической деятельности и особые достижения в педагогической деятельности.

2.3.4. За победы в районных, областных и всероссийских конкурсах.

2.3.5. Организация мероприятий, направленных на повышение рейтинга школы, требующая дополнительного времени.

Данные виды стимулирования оформляются приказом по организации.

**2.4. Материальная помощь** выплачивается работникам, отработавшим не менее 9 месяцев. Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям:

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

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

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). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих смерть и родство.

Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

### **3. Лишение и снижение доплат и надбавок.**

3.1. Решение о снижении или лишении надбавок или доплат принимается директором ОУ на основании письменного аргументированного материала, предоставленного комиссией по материальному стимулированию или заместителями директора относительно недобросовестного исполнения должностных обязанностей учителя, педагогического работника или классного руководителя.

3.2. Размер снижения надбавок или доплат зависит от степени недобросовестности работника ОУ и оформляется приказом директора школы.

3.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

## **III. Моральное стимулирование работников.**

1. Моральное стимулирование осуществляется в целях усиления заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышения качества образовательного

процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:

-объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;

-награждение Почетной грамотой школы;

-представление к награждению Почетной грамотой Комитета образования Администрации Крестецкого муниципального района,

- Почетной грамотой Главы Администрации Крестецкого муниципального района;

- Благодарностью Главы Администрации Крестецкого муниципального района;

- Почётной грамотой департамента образования и молодёжной политики Новгородской области;

- Благодарностью руководителя департамента образования и молодёжной политики Новгородской области;

- Благодарственным письмом Губернатора Новгородской области;

- Почетной грамотой Правительства Новгородской области;

-Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

- Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации;

-представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

-представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

3. При оценке труда работника школы учитываются следующие показатели:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- сохранение контингента учащихся;

- выполнение особо важной для школы работы;

- успешное и качественное выполнение дополнительных работ и заданий;

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организация школьного питания;

- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;

- создание и реализация планов и программ, оказывающих позитивное влияние на качество образования;

- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- подготовка призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований (районные, областные);

- методическая работа, обобщение передового опыта в образовательном процессе;

- применение современных технологий обучения и воспитания (в том числе – информационных и дистанционных);
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- соблюдение норм здорового образа жизни;
- работа по развитию общественно- государственного управления школой;
- активное участие в общественной жизни учреждения, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- активная работа с общественностью;
- эффективная работа с родительской общественностью.

#### **4. Порядок представления к награждению**

4.1. Представление к награждению Почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» проводится последовательно от уровня к уровню.

4.2. Представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации проводится для работников, имеющих стаж работы не менее 5 лет за достижения и успехи в научно-педагогической, воспитательной и учебно-методической сферах деятельности.

4.3. Объявление благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации за успехи в трудовой, учебной, воспитательной, научной и административно-хозяйственной деятельности.

4.4. Награждение Почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения или методическим советом, или родительским комитетом школы;
- обсуждение кандидатуры и принятие решения на Педагогическом совете.

4.5. Своевременное оформление документов для награждения осуществляет заместитель директора по УВР.