

Документ подписан электронной подписью.

**Комитет по образованию Администрации Великого Новгорода
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №25 «Олимп»**

РАССМОТРЕНО:
на Совете учреждения
Протокол от 01.02.2022г. №2

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Совета трудового коллектива
_____ Т. Ю. Карначёва

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ «СОШ №25 «Олимп»
_____ И.Г. Мусаева
приказ от 01.02.2022г. №02.01/1-п

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп»
1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников МАОУ «СОШ №25 «Олимп» (далее – Учреждение) является Трудовой кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановления Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 №4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" и от 30.12.2014 №7026 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода».

1.2 Оплата труда работников Учреждения (далее работник) устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, Положением о материальном стимулировании работников и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Велико-

Документ подписан электронной подписью.

го Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Директор Учреждения (далее – директор) формирует и утверждает штатное расписание и тарификацию учреждения самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

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

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

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

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

должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

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

$Д_о$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$Б_о$ - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 13408 рублей);

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

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

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

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

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

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики. Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий

Документ подписан электронной подписью.
году установления должностного оклада руководителя.

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

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

№ п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8
		свыше 1251 чел.	0,9

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

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Ксп1):

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья, в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей – 0,15

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

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

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

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

за ученые степени: кандидат наук – 0,1;

доктор наук – 0,2.

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному

Документ подписан электронной подписью.

бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

В случае привлечения руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного

Документ подписан электронной подписью.

оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за отчетный период.

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

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат

Документ подписан электронной подписью.

за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их. (Приложение № 1).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией коми-

Документ подписан электронной подписью.
тета;

При наличии за отчетный период у заместителей руководителя, главного бухгалтера дисциплинарных наказаний стимулирующая выплата по решению комиссии по назначению стимулирующих выплат может быть не назначена или уменьшена (в % соотношении) в связи с тяжестью проступка.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно:

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

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

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

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

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

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

- руководителю учреждения - комиссией комитета;
- заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - комиссией учреждения.

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

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;
- поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

Документ подписан электронной подписью.

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

2.7.5. Премия по итогам работы

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

Премия по итогам работы за полугодие заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в размере до 80% от должностного оклада.

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

Премия по итогам работы начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за отчетный период при наличии экономии по фонду оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований.

2.7.6. При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения до снятия дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

2.8. Материальная помощь:

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

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

Документ подписан электронной подписью.
принимается:

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной

Документ подписан электронной подписью.

заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем в кратности до 4.

№ п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя учреждения главного бухгалтера учреждения
1	2	3	4
1.	до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0

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

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

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

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения

Документ подписан электронной подписью.

формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

3.4. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
	2	3	4
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4916
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5162
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5665
2. Должности педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5801
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный	6447

Документ подписан электронной подписью.

		педагог , тренер-преподаватель	
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7167
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель , учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь	7874
3. Должности руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	7773
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8542

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

3.5.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (рубли)
	2	3	4
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	заведующий костюмерной, руководитель кружка	5414
2.	Должности	библиотекарь, художник-декоратор,	5685

Документ подписан электронной подписью.

	работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	художник по свету	
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	заведующий библиотекой, режиссер, балетмейстер, хормейстер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	6487

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (рубли)
1. Должности работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	5656

3.5.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
	2	3	4
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению	4916
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5162
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя,	5180

Документ подписан электронной подписью.

2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией , складом, хозяйством , должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутриведомственная категория	5703
2.3.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	6218
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", начальник котельной	6735
2.5.	5 квалификационный уровень	заведующий мастерской	7773
3. Межведомственные должности служащих третьего уровня			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по нормированию и организации труда, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, инженер-программист (программист)	5653
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	6218
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается внутриведомственная категория	6881
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7559
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	8315

Документ подписан электронной подписью.

4. Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник планово-экономического отдела	9198
4.2.	2 квалификационный уровень	главный <2> (механик)	9303
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9586

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.5.5. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
	2	3	4
1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, дворник, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4055
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	4301

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

Документ подписан электронной подписью.

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

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
- за индивидуальное обучение больных, детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - 0,20;
- за приобретение первичных профессиональных навыков:

в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования;

выпускникам высших учебных заведений или учреждений среднего профессионального образования, с которыми был заключен договор о целевом обучении, в течение первых 3 лет, выпускникам, заключившим целевой договор с учреждением и получившим диплом с отличием, в течение первых 4 лет после завершения обучения:

- 1 квалификационный уровень - 0,55;
- 2 квалификационный уровень - 0,50;
- 3 квалификационный уровень - 0,46;
- 4 квалификационный уровень - 0,43;
- за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, - 0,10;

за участие в реализации инновационных образовательных проектов - 0,15;

3.6.2. Работникам учреждений, занимающим 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, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и с детьми с ограниченными возможностями здоровья:

1 и 3 квалификационные уровни - 0,2;

4 квалификационный уровень - 0,15;

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30;

3.6.4. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ

Документ подписан электронной подписью.

должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, **устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу** по занимаемой должности за почетные звания

Выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от базового оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР; Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медали К.Д.Ушинского; медали Л.С.Выготского; почетных званий: "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; нагрудного знака "За милосердие и благотворительность" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

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

3.6.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

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

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

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 "Об утверждении Положения о по-

Документ подписан электронной подписью.

рядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.7.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 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;

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

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

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

Выплаты компенсирующего характера за организацию методической деятельности школы:

Руководителям методических объединений педагогов (приказ)– 1000 руб. ежемесячно, за фактически отработанное время.

Руководителю методического совета школы (приказ) – 1500 руб. ежемесячно,

Документ подписан электронной подписью.
за фактически отработанное время

3.7.6. Работникам учреждения за проверку тетрадей устанавливается повышающие коэффициенты к должностному окладу в соответствии с часовой нагрузкой - учителям ведущим:

Русский язык, математику, начальные классы – 0,2;

английский язык -0,15;

обществознание, история, физика, химия, биология, география – 0,1.

3.7.7. Педагогическим работникам может устанавливаться компенсационная выплата за заведование кабинетом в сумме 300 руб. в месяц за фактически отработанное время.

3.7.8. Педагогическим работникам учреждения устанавливается почасовая оплата за замещение уроков отсутствующего учителя в соответствии с должностным окладом. Учителям технологии и иностранного языка при проведении урока у целого класса к почасовой оплате применяется коэффициент 0,5.

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы;

3.8.2. Выплата за эффективность и результативность деятельности на основании критериальной оценке деятельности производится по форме в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 22 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника. (**Приложение №3**)

Работник сдает оценочный лист курирующему заместителю директора не позднее 25 декабря отчетного года. К самоанализу сотрудник прикладывает документы необходимые для подтверждения результата (копии грамот, протоколов, о др). При отсутствии подтверждающих документов и информации у курирующего заместителя директора показатель будет аннулирован.

К сумме баллов набранных педагогическими работниками применяется коэффициенты в соответствии с объемом нагрузки:

18 и более (учебных) часов в неделю - 1

Менее 18 (учебных) часов в неделю – пропорционально нагрузке.

Вновь прибывшим на работу сотрудникам может устанавливаться выплата за

Документ подписан электронной подписью.

эффективность и результативность деятельности в размере среднего балла (условно среднего балла) по школе, в случае достаточности фонда оплаты труда. Средний балл (условно средний) определяется комиссией и вносится в протокол.

При наличии за отчетный период работников школы дисциплинарных наказаний стимулирующая выплата по решению комиссии по назначению стимулирующих выплат может быть не назначена или уменьшена (в % соотношении) в связи с тяжестью проступка.

3.8.2.1. Выплаты за эффективность и результативности деятельности - за особые достижения в профессиональной деятельности устанавливаются в соответствии с Приложением №2

Для определения размера выплаты учитель должен до 31 декабря написать заявление с просьбой о выплате стимулирующей части за особые достижения в профессиональной деятельности с приложенным документом (копией) подтверждающим наличие таких достижений. Руководитель на основании заявления и подтверждения результатов курирующим заместителем директора издает приказ по школе о ежемесячной выплате в течении календарного года на основании **Приложения №2**

3.8.2.2. Комиссия по назначению стимулирующих выплат

Для принятия коллегиального решения о назначении стимулирующих выплат создаются в учреждении комиссии. Состав комиссий утверждается приказом по школе.

Первая комиссия состоит не менее чем из 5 человек. В ее состав входят учителя начальной школы, заместители директора курирующие основную школу, воспитательную работу, могут входить представители бухгалтерии, независимые члены (представители родителей, Наблюдательного Совета, социальных партнеров по согласованию). Комиссия рассматривает отчеты учителей основной школы и прочих педагогических работников (соц.педагог, психолог и т.д.). Комиссия рассматривает результаты самоанализа учителей основной и средней школы.

Вторая комиссия состоит не менее чем из 5 человек. В ее состав входят учителя основной школы, заместители директора курирующие начальную школу, воспитательную работу, могут входить представители бухгалтерии, независимые члены (представители родителей, Наблюдательного Совета, социальных партнеров по согласованию). Комиссия рассматривает отчеты учителей начальной школы.

Третья комиссия рассматривает отчеты заместителей директора, главного бухгалтера и технического персонала (вахтер, сторож, уборщик и т.д.). Полномочия третьей комиссии передаются Совету трудового коллектива, действующему в соответствии с локальными актами учреждения.

Комиссии учреждения собирается и рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому.

Решение комиссии оформляется протоколом.

После принятия решения работник знакомится с результатами в течении 5 ра-

Документ подписан электронной подписью.
бочих дней.

В случае несогласия с результатами работы комиссии работник имеет право в трехдневный срок подать заявление о пересмотре результата.

В данном случае комиссия собирается повторно и в трехдневный срок принимает окончательное решение.

3.8.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

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

выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере не превышающем 100 процентов должностного оклада;

3.8.4. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада (для педагогических работников – исключая совмещение должностей, для прочих работников – исходя из базового оклада) и составляют:

от 1 года до 5 лет – 10 %

от 5 лет до 10 лет – 15 %

от 10 до 15 лет – 20 %

более 15 лет – 30%

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются:

- непрерывный стаж работы для педагогических работников как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических, руководящих должностях и по соответствующей должности (для прочих педагогических работников).

- непрерывный стаж работы в данном учреждении для технического и вспомогательного персонала

- иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством,

Стаж работы сохраняется не прерывается при условии:

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

- поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж при этом в стаж работы не засчи-

Документ подписан электронной подписью.
тывается.

В случае если у сотрудника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном отпуске, 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 комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.8.5. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за **установленный период (месяц, квартал, год)** в размере до 150 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

При премировании 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.

Решение о премировании работника принимает директор учреждения на основании результатов деятельности работника.

Ходатайствовать о премировании работника может комиссия учреждения в соответствии с представленными отчетами, руководитель методического объединения или курирующий заместитель директора.

Сумма премии начисляется в пределах общего фонда, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

3.8.7 Выплата для дополнительного стимулирования участников Программы "Учитель для России" производится в соответствии с [Порядком](#) предоставления в 2018 - 2022 годах бюджетам муниципальных районов и городского округа Новгородской области иных межбюджетных трансфертов на оказание финансовой поддержки участникам Программы "Учитель для России", утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 13.09.2018 N 449. Выплата начисляется участникам Программы "Учитель для России" ежемесячно независимо от фактически отработанного времени.

Документ подписан электронной подписью.

3.8.8. При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения до снятия дисциплинарного взыскания:

премия не выплачивается,
стимулирующие выплаты могут быть прекращены.

3.8.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в денежных единицах.

3.9. Материальная помощь:

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

- рождения ребенка;

- юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет

- в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 10.11.2021 № 5910);

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

3.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в денежных единицах.

Выплаты за особые достижения в профессиональной деятельности

Выплаты устанавливаются:

1. За качественную организацию летнего оздоровительного отдыха обучающихся на базе школы в соответствии с муниципальным заданием:

Начальнику оздоровительного лагеря- 500 рублей

Начальнику трудового лагеря- 500 рублей

Заместителю начальника лагеря- 300 рублей

2. пункт исключен (приказ от 02.09.2019 №09.01/22- п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников «МАОУ «СОШ №25 «Олимп».)

3. пункт исключен (приказ от 02.09.2019 №09.01/22- п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников «МАОУ «СОШ №25 «Олимп».)

4. Учителям, за эффективную работу в качестве организатора в аудитории при проведении ГИА по программам основного общего и среднего общего образования – 100 рублей. Надбавка устанавливается за каждый экзамен.

5. Учителям физической культуры, подготовившим обучающихся, выполнивших нормативы ВФСК ГТО на знаки отличия (золото+серебро+бронза) в общей численности обучающихся основной медицинской группы:

1-10 место среди школ города-1500 рублей

11-15 место среди школ города-1000 рублей

Надбавка устанавливается по данным Комитета по образованию Администрации Великого Новгорода.

6. Учителям физической культуры, имеющим результат уровня физической подготовленности учащихся, по итогам весеннего тестирования выше среднегородского показателя за истекший учебный год - 3000 рублей;

7. Учителям физической культуры и педагогам дополнительного образования ОУ, подготовившим в истекшем учебном году команду призеров, одного или нескольких учащихся, входящих в состав сборных команд призеров, призеров в личном первенстве областных финальных соревнований спартакиады учащихся по видам спорта и областных спортивных фестивалей:

первое место - 950 рублей в месяц;

второе место - 700 рублей в месяц;

третье место – 500 рублей в месяц.

8. Учителям ОУ, подготовившим в истекшем учебном году победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский уровень);

первое место -1500 рублей в месяц;

второе место -1200 рублей в месяц;

третье место - 1000 рублей в месяц;

четвертое место - 800 рублей в месяц;

пятое место – 500 рублей в месяц

Надбавка устанавливается за каждого обучающегося при наличии подтверждающих документов.

Документ подписан электронной подписью.

9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров городских конкурсов (по приказу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода):

первое место -1000 рублей в месяц;

второе место -700 рублей в месяц;

третье место и специальный диплом - 500 рублей в месяц;

10. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров областных конкурсов:

первое место -1500рублей в месяц;

второе место -1200 рублей в месяц;

третье место и специальный диплом - 1000 рублей в месяц;

Надбавка устанавливается за каждого победителя при наличии подтверждающих документов.

11. Педагогическим работникам, занявшим призовые места в очных профессиональных конкурсах городского уровня

первое место -1300 рублей в месяц;

второе место -1000 рублей в месяц;

третье место - 800 рублей в месяц;

четвертое место - 700 рублей в месяц;

пятое место и спецдиплом - 500 рублей в месяц

12. Педагогическим работникам, организующим сетевую реализацию образовательных программ- 1000 рублей.

Надбавка устанавливается при наличии приказа по школе и договора с организацией партнером.

13. Педагогическим работникам, занявшим призовые места в очных профессиональных конкурсах областного уровня

первое место -1500 рублей в месяц;

второе место -1200 рублей в месяц;

третье место - 1000 рублей в месяц;

четвертое место - 800 рублей в месяц;

пятое место и спецдиплом - 600 рублей в месяц.

14. Педагогическим работникам, организовывающим во время образовательного процесса, индивидуальную работу с детьми ОВЗ (при условии наличия индивидуальной траектории развития обучающегося с ОВЗ и анализа достижений за прошедший период) - 200 рублей в месяц за каждого обучающегося с ОВЗ.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителей основной и средней школы»

1. Реализация дополнительной образовательной деятельности с обучающимися - максимально 18 баллов								
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы				
				Индикаторы показателя	кол-во	учитель	комиссия	
1.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством педагога	1. Наличие проектов, представленных на школьной конференции	Представление проекта на школьной конференции. <u>принцип поглощения</u>	За проект от класса	3			
				призёры	4			
				победа	5			
1.2.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	1. Организация систематического индивидуального и группового консультирования	Наличие индивидуальной карты развития обучающегося	со слабоуспевающими учениками	3			
				с одарёнными детьми	3			
			Предоставление индивидуальной программы развития, утверждённой приказом	со слабоуспевающими учениками	7			
				с одарёнными детьми	7			
			2. Организация дистанционного обучения с обучающимися школы	Размещение курса на электронных носителях	за каждый	1		
				Активное и эффективное использование курса в учебном процессе(принцип поглощения)	за каждый	3		
1.3.	Организация учебно-воспитательной деятельности по оздоровлению обучающихся в каникулярный период	1. Реализация педагогических и социальных проектов.	Экскурсионные, групповые, театральные, музейный абонемент, ЮИД, КЛИО, и пр. (бесплатные)	Приказ (за каждый проект при наличии отчёта, приказа)	1			

Документ подписан электронной подписью.

2. Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся - максимально 10 баллов							
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
2.1.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений обучающихся	1. Организована диагностика и учет личностных образовательных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга личностных образовательных достижений всех обучающихся с помощью методов психолого-педагогической диагностики	Анализ (таблица) «Динамика индивидуальных достижений обучающихся»	4		
		2. Организована диагностика и учет метапредметных образовательных достижений обучающихся.	Наличие системы мониторинга метапредметных образовательных достижений всех обучающихся с помощью комплексных диагностических работ.	Наличие анализа результатов комплексных диагностических работ	1		
				Наличие мониторинга результатов комплексных диагностических работ (динамика по минимум 3 результатам)	3		
3. Организована диагностика и учет предметных образовательных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга предметных результатов всех обучающихся с помощью контрольно-измерительных материалов в соответствии с рабочей программой по учебному предмету	Наличие анализа результатов диагностических контрольных работ (стартовая, промежуточная, итоговая)	3				
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся– максимально 77 баллов							
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
3.1.	Результативность образовательной деятельности	1. Успеваемость по предмету (за предыдущий учебный год)	100 % успеваемость по предмету (кроме обучающихся, имеющих заключение ПМПК, или в случае отказа родителей от прохождения ребёнком ПМПК)	Да	5		
		2. Качество обучения (за предыдущий учебный год)	Русский язык и математика (за каждый класс и за каждый предмет, результаты суммируются)	КО 50%+ положительная динамика	3		
				КО 40-49%	2		

Документ подписан электронной подписью.

			По физической культуре, ИЗО, технологии, музыке, ОБЖ баллы выставляются только при 100% качественной успеваемости (за каждый класс и за каждый предмет, результаты суммируются)	КО 100 %	1			
				КО 90-99%	0,5			
				По остальным предметам (за каждый класс и за каждый предмет, результаты суммируются)	КО 70% + положительная динамика	3		
					КО 60-69%	2		
					КО 50-59%	1		
		3. Результаты освоения ООП по соответствующему учебному предмету (в текущем году)	Все обучающиеся получили аттестаты ООО и СОО в июне-июле	(по русскому языку и математике) да нет	10 0			
				(по другим предметам) да нет	8 0			
		4. Результативность независимой экспертной оценки качества обучения (за предыдущий учебный год)	Результаты муниципального тестирования, ВПР, PISA, PIRLS и т.д. (по каждому предмету, за каждый класс результаты суммируются)	Качественная успеваемость 50-69%	3			
				Качественная успеваемость 70-79%	5			
				Качественная успеваемость 80-100%	7			
4. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся – максимально 18 баллов								
№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы				
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия	
4.1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	1. Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций.	Отсутствие случаев решения конфликтных ситуаций на уровне администрации школы	Да	1			
			Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся на деятельность учителя	Жалоб нет	2			

Документ подписан электронной подписью.

		2. Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством деятельности школы по результатам анкетирования	Удовлетворены качеством деятельности школы по результатам анкетирования (для классных руководителей)	70% - 80%	2		
				81% - 90%	3		
				91% - 100%	4		
4.2.	Профилактическая работа.	1. Вовлечение обучающихся в занятия в кружках, секциях, клубах и т.д.	Справки, подтверждающие занятость обучающихся в дополнительном образовании (для классных руководителей)	100%	3		
		2. Отсутствие правонарушений	Информация социального педагога об отсутствии правонарушения (для классных руководителей)	Да нет	2 0		
4.3.	Организация горячего питания	Охват горячим питанием (завтраки, обеды)	Данные столовой (средний показатель за год) (для классных руководителей)	40% - 59% обучающихся	2		
				60% - 79% обучающихся	3		
				80% - 100% обучающихся	4		
4.4	Соблюдение техники безопасности на уроке и перемене	Отсутствие травматизма на уроке и перемене	Информация социального педагога об отсутствии травматизма	Да нет	2 0		

5. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях – максимально 35 баллов

№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
5.1	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми	1. Подготовка обучающихся к школьному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	1		
		2. Подготовка обучающихся к муниципальному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	5		
		3. Подготовка обучающихся к региональному этапу Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Наличие обучающихся -призёров и победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по предмету	Да (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	5		

Документ подписан электронной подписью.

		ков по предмету	ников по предмету	ются)			
		4. Подготовка участников конкурсов, смотров, фестивалей (за каждое), в том числе Английский бульдог, Золотое руно, Русский медвежонок, Кенгуру	Наличие обучающихся –призёров и победителей (за каждого обучающегося, баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов и т.д на муниципальном уровне (с 1 по 3 место)	3 (по приказу КО) 1 (Все остальные)		
				наличие грамот, дипломов и т.д на региональном уровне (с 1 по 5 место)	5 (Приказ КО) 2 (все остальные)		
				наличие грамот, дипломов и т.д на всероссийском уровне (с 1 по 7 место)	7 (приказ КО) 3 (все остальные)		
		4. Подготовка призеров и победителей дистанционных конкурсов, смотров, фестивалей, олимпиад	Наличие обучающихся-призёров и победителей дистанционных конкурсов, смотров, фестивалей, олимпиад (за каждого обучающегося, баллы суммируются, при этом каждый обучающийся учитывается в подсчетах только один раз)	наличие грамот, дипломов и т.д на всероссийском уровне	3		
				наличие грамот, дипломов и т.д на международном уровне	5		
		5. Подготовка участников общешкольных смотров, фестивалей, конкурсов	Участие обучающихся в общешкольных мероприятиях (за каждое мероприятие баллы суммируются)	наличие грамот, дипломов и т.д	1		

6. Участие в инновационной и методической деятельности – максимально 30 баллов

№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
6.1.	Участие в педагогических и коллективных проектах, реализуемых в образовательном учреж-	1. Участие в работе творческих групп, подготовке семинаров, конференций, педагогических советов, мастер-классов, «круг-	Педагог принимает активное участие в работе творческих групп, проводит семинары, конференций, педагогических советов, мастер-	Наличие протоколов, приказ по школе школьный уровень	1		

Документ подписан электронной подписью.

	дени	лых столах»	классов, «круглых столов» (за каждое мероприятие, но не более 3)	Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
6.2.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	1. Создание методического продукта	Разработка и проведение открытого урока, мастер-класса, внеурочного занятия, презентация педагогического опыта (системы работы) (за каждое мероприятие)	Наличие протоколов, размещение материалов в «Методической копилке» на площадке Дневник.ру школьный уровень	1		
				Наличие протоколов, приказ по школе муниципальный уровень	2		
				Наличие протоколов, приказ по школе региональный уровень	3		
				Нет	0		
6.3	Методическое сопровождение образовательного процесса	1. Наставничество молодых специалистов и вновь прибывших работников	Приказ по школе, наличие плана и анализа работы (за каждого)	да	3		

Документ подписан электронной подписью.

6.4	Общественная работа	Выполнение общественных поручений; работа в творческих группах, работа в комиссиях, организация проведения обще-школьных мероприятий	Приказ по школе, справка завуча (за каждое мероприятие)	да	3		
-----	---------------------	--	---	----	---	--	--

7. Организация спортивно-оздоровительной и физкультурной работы – максимально 50 баллов (для учителей физической культуры)

№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
7.1	Активное вовлечение обучающихся в спортивно- массовые мероприятия	1. Подготовка участников городского смотра-конкурса по физическому воспитанию	Наличие дипломов за 1 -3 места	Диплом за 1 место	1		
				Диплом за 2 место			
				Диплом за 3 место			
		2. Результативность участия обучающихся в городских спортивно- массовых мероприятиях	Подготовка команды-призёра, обучающегося-призёра в муниципальных спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях (за каждую команду, каждого призёра баллы суммируются).	Наличие протоколов, дипломов, кубков	3		
7.2	Активное привлечение обучающихся к сдаче нормативов ВФСК ГТО	1. Все обучающиеся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО (учитываются только показатели прошедшие через электронную базу АИС ВФСК ГТО)	100 % обучающихся основной медицинской группы, приняли участие в выполнении нормативов ВФСК ГТО	Да	3		

8. Создание элементов образовательной инфраструктуры образовательного учреждения - максимально – 12 баллов

№№ пп	Наименование показателя	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы			
				Индикаторы показателя	Количество	учитель	комиссия
8.1.	Работа по развитию инфраструктуры школы	1. Улучшение материально-технической инфраструктуры	1. Педагог принимает инициативное участие в улучшении матери-	- уровень класса	до 2		

Документ подписан электронной подписью.

		школы (привлечение спонсоров и дополнительных средств родителей)	ально-технической инфраструктуры школы	- уровень школы	до 4		
			2. Организация занятий групп по запросам родителей (законных представителей) обучающихся и обучающихся (коммерческие группы) (за каждую группу, баллы суммируются)	ведомость оказания платных услуг	3		

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 200 баллов.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



**ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.**

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:

Подпись верна

Сертификат:

273ECB0097AD28A74615165CB7873565

Владелец:

1025300818421, 00624086413, 5321057880, school25-olimp@yandex.ru, МАОУ "СОШ №25 "ОЛИМП", ДИРЕКТОР, МАОУ "СОШ №25 "ОЛИМП", Мусаева, Ирина Геннадьевна, RU, ГОРОД ВЕЛИКИЙ НОВГОРОД, Новгородская область, УЛИЦА ЛОМОНОСОВА, 30

Издатель:

ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", ООО "КОМПАНИЯ "ТЕНЗОР", Удостоверяющий центр, Московский проспект, д. 12, г. Ярославль, 76 Ярославская область, RU, 007605016030, 1027600787994, ca_tensor@tensor.ru

Срок действия:

Действителен с: 02.09.2021 15:09:59 UTC+03
Действителен до: 02.09.2022 15:19:59 UTC+03

Дата и время создания ЭП:

04.04.2022 15:09:21 UTC+03