

Приняты на общем собрании коллектива
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16»
протокол № 3 от 19 сентября 2019 года

Согласовано с общественным советом
МАОУ «СОШ №16» Великого Новгорода
Протокол № 7
от «19» сентября 2019

Рассмотрено
Педагогическим советом
МАОУ «СОШ №16» Великого Новгорода
Протокол № 2
от «19» сентября 2019



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 16»

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода, являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 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", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", постановление Администрации Великого Новгорода 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» (в редакции постановлений Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 № 3335 (ред. 16.09.2016), от 07.12.2016 № 5631, от 28.04.2017 № 1651, от 11.01.2018 № 72, от 01.02.2018 № 405, от 12.11.2018 N 5083, от 17.12.2018 N 5685, от 01.03.2019 № 734, от 21.06.2019 № 2531, от 23.12.2019 № 5373, от 11.11.2020 № 4324, от 10.11.2021 № 5910, от 15.08.2022 № 3764, от 27.09.2023 № 4719).

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

1.3. Оплата труда работников Школы предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и директора школы в обеспечении результата деятельности Школы.

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

1.5. Месячная заработная плата работника Школы, 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 Школы предельными размерами не ограничивается.

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

(п. 1.7 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734)

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные для директора школы, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда директора Школы.

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода.

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением и локальными нормативными актами Школы для работников, рассматриваются созданной в Школе комиссией по вопросам оплаты труда работников Школы (далее - комиссия Школы).

Состав и порядок деятельности комиссии Школы утверждается приказом директора Школы.

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

2. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы

2.1. Заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы состоит из:

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

2.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от

сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы школы.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_п1 + Б_о \times К_п2 + Б_о \times К_сп1 + Б_о \times К_сп2) \times К_и$, где:

Д_о - должностной оклад руководителя учреждения;

Б_о - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 15561 рубль);

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_и - 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.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

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

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

№№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (К _{п1})
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел	0,7
		от 1001 до 1250 чел.	0,8

		свыше 1251 чел.	0,9
п. 1 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)			
3.	Численность обучающихся учреждений дополнительного образования детей	от 500 до 1000 чел.	0,2
		свыше 1000 чел.	0,3
4.	Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 200 чел.	0,2
		от 201 до 400 чел.	0,3
		свыше 400 чел.	0,4
5.	Количество консультаций, проведенных для руководящих и педагогических работников специалистами муниципального автономного образовательного учреждения повышения квалификации специалистов "Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов"	свыше 365 консультаций	0,5

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

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности Школы:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество зданий в учреждениях		

1.1.	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
1.2.	Детские оздоровительные центры	за наличие филиала	0,4
(п. 1.3 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651)			
2.	Наличие дошкольного отделения в учреждениях	до 50 чел.	0,1
		от 51 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 300 чел.	0,3
		свыше 300 чел.	0,5
3.	Наличие центра дополнительного образования	-	0,7
4.	Наличие центра военной подготовки	-	0,2
п. 4 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
5.	Наличие интерната	до 100 чел.	0,15
6.	Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2

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

- за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):
- в учреждениях, имеющих классы (группы) и детей с ограниченными возможностями здоровья и в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей в медицинских учреждениях здравоохранения, в Центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей (ЦВСНП) и т.п. - 0,15.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651)

2.3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада директору школы является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителям директора, главному бухгалтеру – приказ директора на основании решения комиссии Школы.

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:
 - o кандидат наук - 0,1;
 - o доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы 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 директора, заместителей директора, главного бухгалтера школы 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), директору, заместителю директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;
- выплаты директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы, 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 проведенной 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 школы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику школы производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера школы 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 директора, заместителя директора, главного бухгалтера школы, 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 директора, заместителей директора и главного бухгалтера школы 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 директору школы является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителям директора, главному бухгалтеру – приказ директора Школы.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору школы является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителям директора, главному бухгалтеру – приказ директора Школы.

Размеры стимулирующих выплат директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности директору школы определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности

муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

Заместителям директора, главному бухгалтеру школы размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных настоящим положением об оплате труда работников Школы.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя директора школы 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 школы включают:

- своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 процентов должностного оклада;
- соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности школы – 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 Школы – до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности директору школы 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 заместителям директора, главному бухгалтеру определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Школы.

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

Комиссия комитета рассматривает отчет директора школы, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Школы, согласовывает сумму баллов, набранных директором школы, 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 директору устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета;

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

- в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;
- в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства 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:

- директору школы - комиссией комитета;
- заместителям директора, главному бухгалтеру - комиссией Школы.

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, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

- обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, 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.

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

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

Премия по итогам работы за квартал заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается по решению комиссии Школы в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение № 1 к настоящему положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

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

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру школы 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 директора, заместителя директора, главного бухгалтера школы с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении директора Школы – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;
- в отношении заместителей директора, главного бухгалтера – директором Школы и оформляется приказом по Школе;

2.8.2. В случае смерти директора, заместителя директора, главного бухгалтера школы 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 директором школы 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 директора школы – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;
- в отношении заместителей директора, главного бухгалтера – директором школы и оформляется приказом по школе;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая директору, заместителю директора, главному бухгалтеру школы, предоставляется в пределах утвержденного для Школы фонда оплаты труда и не может превышать двух должностных окладов;

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

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Школы от приносящей доход деятельности директору может устанавливаться ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых Школой 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 директора школы и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера школы) 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 заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается в кратности до 4 в зависимости от сложности труда и особенностей деятельности учреждения. (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734)

Постановлением Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734 в таблицу пункта 2.10 внесены изменения, действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

N п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения
1	2	3	4
1.	<p>Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики):</p> <p>до 250 чел.</p> <p>от 251 до 500 чел.</p> <p>от 501 до 1000 чел.</p> <p>свыше 1000 чел.</p>	<p>до 3,0</p> <p>до 3,5</p> <p>до 4,0</p> <p>до 4,5</p>	<p>до 2,5</p> <p>до 3,0</p> <p>до 3,5</p> <p>до 4,0</p>
2	Учреждения дополнительного образования	до 4,5	до 4,0
3	Детские оздоровительно-образовательные центры	до 4,5	до 4,0
4	Муниципальное автономное образовательное учреждение повышения квалификации специалистов "Институт образовательного маркетинга и	до 3,5	до 3,0

	кадровых ресурсов"		
--	--------------------	--	--

(таблица в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 № 734)

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

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается директору школы 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 школы и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

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

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут директор и главный бухгалтер школы.

(п. 2.10 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

- 2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера школы и среднемесячной заработной платы работников школы 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

(п. 2.11 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

3. Оплата труда работников школы (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера школы)

3.1. Заработная плата работников школы состоит из:

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

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу

образуется должностной оклад. Работникам, 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 школы:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5706
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5992
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6575
2. Должности педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7021
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7802

2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8673
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	9529
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>	9022
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9914

<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)
1	2	3	4

1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	заведующий костюмерной, руководитель кружка	6284
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету	6598
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	7529

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

N 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	6845

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4

1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению	5706
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5992
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по труду, техник-программист, художник	6012
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6620
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7217
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", начальник котельной	8717
2.5.	5 квалификационный уровень	заведующий мастерской	9022

3. Общеотраслевые 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)	6562
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7217
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7987
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8773
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	9651
4. Общеотраслевые 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	10675
4.2.	2 квалификационный уровень	главный <2> (механик)	10797
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11125

<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:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
1	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, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, матрос-спасатель	4707
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	4993
2. Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, оператор электронно-	5278

		вычислительных и вычислительных машин	
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	5565
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5706
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6562

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;

3.5.6. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1. Средний медицинский и фармацевтический персонал			
1.1.	2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-эпидемиолога), лаборант, медицинская сестра	5706

		диетическая, рентген-лаборант	
1.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	5745
1.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра), заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	5896
2. Врачи и провизоры			
2.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты <3>, провизор-технолог, провизор-аналитик	6805

<3> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

(п. 3.5 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 17.12.2018 N 5685)

3.5.7. Размеры минимальных окладов, работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.5.8. Размеры минимальных окладов, работников учреждения, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер минимального оклада (рубли)
Заведующий библиотекой	7529

3.6. Педагогическим работникам 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 индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, центре временного содержания несовершеннолетних правонарушителей - 0,20;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально-опасном положении – 0,20;

- за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 0,15
- 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, а выпускникам, заключившим целевой договор с учреждением и получившим диплом с отличием, в течение первых 4 лет после завершения обучения:

2 квалификационный уровень - 0,50; (педагог ДО, социальный педагог)

3 квалификационный уровень - 0,46; (педагог-психолог)

4 квалификационный уровень - 0,43; (учитель, учитель-логопед)

- 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; (пп. 3.6.1 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)
- за высшую квалификационную категорию - 0,40;
- за первую квалификационную категорию - 0,30; (п.3.6. в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 № 1651)
- 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.

3.6.1. 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;

- 3.6.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим положением.
- 3.6.3. Работникам школы, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

(пп. 3.6.3 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

3.7. Выплаты компенсационного характера.

- 3.7.1. Выплата работникам Школы, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

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 за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3.7.3. Выплата в размере 35% за работу в ночное время производится работникам Школы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.
- 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 Школы в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за увеличение объема работ производятся за выполнение следующих видов работ:

№№ п/п	Выполняемая работа
1.	За выполнение обязанностей администратора сайта школы, сайта «Дневник.RU», сайта Новобл.RU и размещение информации на портале комитета по образованию
2.	За работу со средствами криптографической защиты информации (СЗКИ) и размещение информации на сайте ГМУ, сопровождение процедуры госзакупок (услуг) на торговых электронных площадках
3.	За ведение протоколов органов самоуправления
4.	За сопровождение профориентационной работы и профильного обучения
5.	За сопровождение учебного процесса и сдачу документации в:
	- областной детской больнице
	- Центре временной изоляции несовершеннолетних правонарушителей
	- за курирование очно-заочного учебного процесса
6.	За работу на пришкольном участке (с 1 апреля по 30 сентября)
7.	За уборку снега в зимний период (с 1 декабря по 30 марта). При наличии или отсутствии снега период может изменяться
8.	За организацию работы, составление тарификации и ведение табеля учета рабочего времени педагогов дополнительного образования, сдачу отчетности по дополнительному образованию
9.	Ведение архивной документации
10.	Предоставление необходимых архивных справок (данных, дел)
11.	Ведение приказов по личному составу работников школы
12.	Участие в заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений
13.	Оформление личных дел, подписание и регистрация трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
14.	Ведение воинского и персонифицированного учета
15.	Ведение и хранение трудовых книжек
16.	Составление и предоставление необходимых кадровых отчетных данных (отчет по форме ОО-1, воинский, персонифицированный учет

	и т.д.)
17.	Ведение алфавитной книги учащихся
18.	Ведение книги движения учащихся и комплектования учащихся на первое число каждого месяца
19.	Прием и выдача документов, оформление личных дел учащихся
20.	Ведение табеля учета рабочего педагогических работников
21.	Ведение РИС «Зачисление в ОУ»
22.	Занесение данных в электронную систему АРМ
23.	За подготовку документации и организацию работы школьного оздоровительного лагеря

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются определяются директором школы с учетом содержания и (или) объема работ.

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам Школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально-опасном положении;
- премия по итогам работы
- за классное руководство

3.8.2. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится в соответствии Положением об оплате труда работников школы

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложениями №№ 2, 2а к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников школы разрабатываются по должностям и профессиям рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником Школы и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом директора школы на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии Школы на основании оценочного листа работника в размере до 250 должностного оклада.

Комиссия Школы рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Вновь назначенному работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенные комиссией
(абзац введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 № 72)

3.8.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно до 100 процентов должностного оклада:

- 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;
- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;
- в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник;
- за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- высокое качество конкретно выполненной работы

(п.3.8.4. в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 № 72)

3.8.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30% должностного оклада, включающего в себя повышающие коэффициенты к базовому окладу за квалификационную категорию и наличие высшего образования.

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

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

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией Школы.

Заседание комиссии проходит по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии школы.

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 № 72)

3.8.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по и по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) в размере до 150 процентов должностного оклада.

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.

Премия выплачивается по решению комиссии Школы в соответствии с представленными отчетами.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и наличия бюджетных ассигнований.

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

3.8.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы устанавливаются в суммовом выражении:

№№ п/п	Выполняемая работа	Сумма выплаты
1	За выполнение функций классного руководителя из средств областного бюджета	40 руб. на одного ученика
2	Проверка тетрадей учителям: - начальной школы	- из расчета 80 руб. на одного ученика
	- математики, русского языка и литературы	- из расчета 50 руб. на одного ученика
	- физики, химии, информатики, биологии	- 800 руб.
	- иностранного языка, географии, истории, ИЗО, черчения, ОБЖ	- 300 руб.
4	За содержание надлежащего порядка, сохранность и использование материально-технической базы в кабинетах: - физики, химии, информатики и ИКТ, технологии	- 1500 руб.
	- начальных классов, биологии, русского языка и литературы, математики, спортивный зал, географии, ИЗО и черчения, истории, ОБЖ,	- 1000 руб.

	иностранный язык, музыки	
5	За организацию отдыха учащихся между урочной и внеурочной деятельностью	- 1000 руб.

3.8.8. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются в суммовом выражении, исходя из сложности и объема дополнительно выполняемой работы.

3.8.9. 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.
(пп. 3.8.7 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 17.12.2018 N 5685)

3.8.10. Выплата за классное руководство в размере 5000 рублей осуществляется с 01 сентября 2020 года на основании постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования».

3.9. **Материальная помощь:**

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам 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;

(абзац введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651).

- в других случаях при наличии уважительных причин.

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

- 3.9.2. В случае смерти работника материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети).
- 3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам, может предоставляться в пределах утвержденного для школы фонда оплаты труда.
- 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 абсолютных значениях.
- 3.11. В случае задержки выплаты работникам школы заработной платы и других нарушений оплаты труда директор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
-