

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа» с. Медведь

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа» с. Медведь.

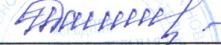
**От работников:**

Представитель от трудового  
коллектива МАОУ «СОШ» с.  
Медведь

 Е.А. Степанова  
22 декабря 2021 года

**От работодателя:**

Директор МАОУ «СОШ» с.  
Медведь

 Г.О. Данилова  
22 декабря 2021 года



Принято на общем собрании  
работников МАОУ «СОШ» с. Медведь  
Протокол № 2 от 22.12.2021 года

Новгородская область, Шимский район, с. Медведь  
2021 г.

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Медведь**

### **1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Медведь (далее - МАОУ «СОШ» с. Медведь) являются Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральный закон от 06 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", областной закон от 26 декабря 2014 года № 160 "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", постановление Администрации Шимского района от 27.12.2018 № 1686 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Шимского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, муниципальными правовыми актами и настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудообязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Администрации Шимского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия Администрации района). Состав и порядок деятельности комиссии Администрации района утверждается Постановлением Администрации муниципального района (далее - Постановление Администрации района).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные 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 утверждается приказом учреждения.

## **2. Оплата труда директора школы, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ «СОШ» с. Медведь**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из:

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

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей учреждений, их заместителей учреждений конкретизируются трудовым договором.

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

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района на основании решения комиссии Администрации района и оформляется Распоряжением Администрации;

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

### **2.2. Должностной оклад.**

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

Должностной оклад руководителя учреждения (за исключением руководителя, вновь созданного учреждения в текущем году) определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo \times Kp1 + Bo \times Kp2 + Bo \times Kcp1 + Bo \times Kcp2) \times Kind$ , где:

Do – должностной оклад руководителя учреждения;

Bo – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13017 рублей;

Kp1 – коэффициент, характеризующий объем управления учреждением;

Kp2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Kcp1, Kcp2 – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения;

Kind – коэффициент индексации; производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Шимского муниципального района при принятии муниципального бюджета на очередной финансовый год и на плановый период.

Коэффициент, характеризующий объем управления учреждением, ежегодно пересматривается комиссией Администрации района не позднее 25 января. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления учреждением, оформляется распоряжением Администрации района до 01 февраля текущего года.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в учреждении, от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения (организации):

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждений	Условия (человек)	Коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся общеобразовательных учреждений	до 150 чел.	0,1
		от 150 чел. до 450	0,2
		450 и выше	0,3
2.	Воспитанники дошкольных учреждений	до 50	0,05
		от 51 до 100	0,15
		от 101 до 150	0,25
		свыше 150	0,35
3.	Обучающиеся в учреждении дополнительного образования детей	до 1500	0,1
		от 1500 до 4000	0,2
		от 4000 до 8000	0,3

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения, пересматриваются комиссией Администрации при изменении наличия в учреждении следующих показателей:

филиала;

интерната;

структурного подразделения (отделение);

дошкольных групп;

дистанционной площадки,

ресурсного центра;

базы отдыха для детей;

организации подвоза учащихся к месту учебы и обратно;

пункт проведения экзаменов по образовательным программам основного общего образования на базе учреждения.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения (организации)	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в учреждении:		
1.1.	Общеобразовательные учреждения	за каждый филиал, отделение	0,4
1.2.	Дошкольные учреждения	за каждый филиал	0,4
2.	Наличие дошкольных групп полного дня пребывания детей		
2.1.	Общеобразовательные учреждения	до 12 человек	0,1
		от 12 человек до 40 человек	0,2
		от 40 человек и выше	0,3
3.	Наличие дошкольных групп кратковременного пребывания детей		
3.1.	Общеобразовательные учреждения	до 12 человек	0,05
		от 12 человек до 40 человек	0,1
		от 40 человек и выше	0,2

4.	Наличие дистанционной площадки ресурсного центра, базы отдыха для детей;		
4.1.	Общеобразовательные учреждения; Дошкольные учреждения	За каждый вид	0,2
5.	Количество спортивных объектов расположенных по другим юридическим адресам:		
5.1	Многофункциональная спортивная площадка	за каждую площадку	0,4
5.2	Спортивная площадка	за каждую площадку	0,4
6	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы и обратно		
6.1.	Общеобразовательные организации	За одну автотранспортную единицу	0,05
7	Наличие пункта проведения экзаменов по образовательным программам основного общего образования на базе учреждения		
7.1.	Общеобразовательные организации	За пункт	0,05

Коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения устанавливаются в размере:

за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (Кср1) – 0,25;

за организацию индивидуального обучения на дому детей-инвалидов с тяжелыми множественными нарушениями развития (при наличии соответствующего медицинского заключения) в дошкольных образовательных организациях (Кср1) - 0,1;

исполнение полномочий Центра Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» - 0,1;

Руководителю вновь созданного учреждения должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии Администрации района.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в размере до 50 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя 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;

за сверхурочную работу 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.

#### 2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения производятся в соответствии с перечнями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения организации, вновь созданной в текущем году, и руководителя, впервые назначенного на эту должность), утвержденными распоряжением Администрации района и являющимися Приложением № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Шимского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя – разработанными настоящим положением по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения согласно Приложению № 2 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Шимского муниципального района.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации района;

в отношении руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году, и руководителя, впервые назначенного на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации района;

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения с учетом перечня



оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы образовательных учреждений согласно Приложению № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Шимского муниципального района.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений проводится комиссией Администрации района до 01 февраля года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия Администрации района рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяемыми положением об оплате труда учреждения.

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

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

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

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

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской

Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:		
за поощрения:		
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 N 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"	-	10
за ученые степени:		
кандидат наук	-	25
доктор наук	-	60
единовременно:		
за поощрения:		
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 N 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"	-	100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается

в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя учреждения в следующих размерах:

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

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

В случае, если у руководителя учреждения, заместителя руководителя 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.

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

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

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

#### 2.4.5. Премияльные выплаты.

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения для установления премияльных выплат производится ежеквартально до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки

целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 4 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Шимского муниципального района.

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

в отношении руководителя учреждения – специалистами комитета в комиссию Администрации района ;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения в комиссию учреждения.

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

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

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

По решению комиссии Администрации района на основании служебной записки председателя комитета образования, руководителю организации выплачивается премия за выполнение особо важных и /или срочных работ одновременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя учреждения за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения, руководителю, заместителю руководителя может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

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

в отношении руководителя учреждения распоряжением Администрации района в соответствии с решением комиссии Администрации на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть предоставлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

## 2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального района и оформляется распоряжением Администрации.

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.2. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

в отношении заместителя руководителя – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения .

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

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

### **3. Оплата труда работников МАОУ «СОШ» с. Медведь (за исключением директора школы, заместителя директора)**

3.1. Заработная плата работников МАОУ «СОШ» с. Медведь (за исключением директора, заместителя директора МАОУ «СОШ» с. Медведь) (далее — работники МАОУ «СОШ» с. Медведь) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника МАОУ «СОШ» с. Медведь формируется на основании минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам МАОУ «СОШ» с. Медведь, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Размеры базовых окладов работников МАОУ «СОШ» с. Медведь:

3.3.1. Размеры минимальных (базовых) окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала</b>		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4917
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5163
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения (организации), старший дежурный по режиму	5665
<b>2.</b>	<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5632
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6259
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист,	6958

		старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания старший воспитатель, - старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, лого-педагог, педагог – библиотекарь	<b>7645</b>
<b>3.</b>	<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно - консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ***	7454
3.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (организации) (подразделения)	8190

		начального и среднего профессионального образования**** старший мастер образовательного учреждения ((подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8819

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

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

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

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	7454
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	8190
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	8637

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального



развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>		
		аккомпаниатор, культурорганизатор, руководитель кружка	5685
<b>2.</b>	<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>		
		<b>библиотекарь</b>	6487
		главный библиотекарь	8419

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4917

1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5163
2.	<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, <b>лаборант</b> , секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	5181
2.2.	2 квалификационный уровень	<b>заведующая</b> машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, <b>хозяйством</b> , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	5705
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6219
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6736

2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	7775
3.	<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, <b>специалист по кадрам,</b> специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	5654
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6219
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6883
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7560
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	8316
4.	<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>		

4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	9199
------	----------------------------	--	------

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
	2	3	4
<b>1.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</b>		
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, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	6060
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6125
<b>2.</b>	<b>ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</b>		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в	6060

		соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	
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	6125
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	6125
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6232

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.

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному(базовому) окладу по занимаемой должности:

3.4.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному 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:

- |  |        |
|--|--------|
| 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 |

\*устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками

- |  |        |
|--|--------|
| • за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием; | - 0,78 |
| • за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом             | - 0,28 |

3.4.2. Работникам учреждения, 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, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

- |   |         |
|---|---------|
| • за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития);* | – 0,20; |
| • за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития*   | – 0,15; |
| • за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников водителям   | – 1,1;  |

\* устанавливается руководителем учреждения (организации) персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к

ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности:

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

3.4.4. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

- за высшую квалификационную категорию - 0,40;
- за первую квалификационную категорию - 0,30 ;

3.4.5. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

- за государственные награды, установленные указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и « Почетный спортивный судья России» - 0,1;

за ученые степени:

- кандидат наук - 0,25
- доктор наук - 0,60

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой

степени;

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

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

3.4.6. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в целях дифференциации окладов (должностных окладов) с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также при замещении должностей, предусматривающих категорирование, работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 25% оклада (должностного оклада).

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников учреждения устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

### 3.5. Выплаты компенсационного характера

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то



указанная выплата не производится.

3.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ.

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, за работы, перечисленные в следующем приложении определяются руководителем учреждения с учетом их содержания и (или) объема работ.

Приложение

№	Категория работников	Вид дополнительной работы	Размер выплаты	Период выплаты
1	Учитель русского языка и литературы	Проверка тетрадей	35 рублей за одного обучающегося	ежемесячно
2	Учитель математики	Проверка тетрадей	25 рублей за одного обучающегося	ежемесячно
3	Учитель начальных классов	Проверка тетрадей	60 рублей за одного обучающегося	ежемесячно
4	Учитель физики, химии, биологии	Проверка тетрадей	15 рублей за одного обучающегося	ежемесячно
5	Учитель иностранных языков	Проверка тетрадей	15 рублей за одного обучающегося	ежемесячно
6	Педагогический работник	Классное руководство	48 рублей за одного учащегося в классе	ежемесячно
7	Педагогический работник	Заведование учебными кабинетами гуманитарной направленности, кабинетами начальной школы.*	500-800 рублей за кабинет	ежемесячно
8	Педагогический работник	Заведование учебными кабинетами	800-1500 рублей за кабинет	ежемесячно

		естественно-научной направленности направленности, лабораториями Центра “Точка роста”, кабинетом информатики.*		
9	Педагогический работник	Заведование учебными мастерскими, спортивным (тренажерным) залом.*	800-1200 рублей	ежемесячно
10	Педагогический работник	За руководство школьным методическим объединением	500 рублей	один раз в квартал
11	Педагогический работник	За наставническую работу с молодыми специалистами, студентами-практикантами	от 10 % до 20 % минимального оклада ПКГ	устанавливается приказом на период работы
12	Педагогический работник	За работу в условия дистанционного обучения	100 рублей за одного учащегося	устанавливается приказом на период дистанционного обучения
13	Педагогический работник	За работу по превентивным программам	1200 рублей	одноразово в конце учебного года
14	Педагогический работник	За администрирование сайта учреждения	до 3000 рублей	ежемесячно
15	Педагогический работник	За администрирование электронного дневника	до 3000 рублей ежемесячно	ежемесячно
16	Педагогический работник	За участие в итоговой аттестации по образовательным программам	В соответствии с постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353	на основании ежегодного приказа Министерства образования Новгородской области

17	Любой работник	Выполнение срочных аварийных работ	до 100% от минимального оклада ПКГ	однократно по результатам выполнения работ
18	Любой работник	Другое (срочная непредвиденная работа)	до 100% от минимального оклада ПКГ	однократно по результатам выполнения работ
19	Любой работник	За выполнение работ в режиме действия повышенной готовности и ограничительных мер (карантин, пандемия, подобное)	до 25 % минимального оклада ПКГ (по оценке включенности в работу организации)	на период, установленный приказом
20	Любой работник	Участие в работе школьных комиссий (разработка локальных актов, инвентаризация, др.)**	до 25 % минимального оклада ПКГ	однократно по результатам выполнения работ
21	Любой работник	Обслуживание компьютерной техники	150 рублей за компьютер	однократно по результатам выполнения работ

\* Выплата назначается при наличии паспорта кабинета, с учетом полноты использования оборудования, качества содержания помещений и сохранности МЦ.

\*\* Выплата назначается по оценке включенности в работу и выполненного объема работы.

- за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного

оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3.6. Выплаты стимулирующего характера.

3.6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах сформированного фонда оплаты труда по учреждению и определяются в зависимости от качества, продуктивности и результативности работы. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу.

Регулирование порядка установления и размеров стимулирующих выплат в пределах имеющегося фонда оплаты труда определено настоящим Положением и закреплено в коллективном договоре.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам за интенсивность и высокие результаты, стаж работы, выплаты за качество выполненных работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора школы в соответствии с решением экспертной комиссии учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения, вышедшему на работу из декретного отпуска, определяются и устанавливаются на текущий финансовый год на заявительной основе по решению экспертной комиссии в соответствии с общим количеством баллов, набранных в учебном году, предшествующем уходу в декретный отпуск.

Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

3.6.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы.

В образовательном учреждении предусматриваются следующие выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- по показателям, учитывающим число учащихся в классах, количество классов в классах-комплектах или специфику преподаваемого предмета:

-	общеобразовательные классы:	k интенсивности
---	-----------------------------	--------------------

а)	по учебным предметам «Иностранный язык» во 2-11 классах, «Технология» в 5-8 классах при наличии в группе 10 и более учащихся	- 0,1
б)	по всем учебным предметам за исключением предметов, указанных в пункте а), при наличии в группе 20 и более учащихся	- 0,1
в)	за преподавание русского языка и литературы, математики в 5-11 классах	- 0,15
г)	за работу с учащимися начальных классов	- 0,1
д)	за работу по внедрению и реализации в образовательном учреждении Федеральных проектов, иного рода инновационных проектов (“Цифровая образовательная среда”, центр “Точка роста”, др.)	- 0,15

Стимулирующая выплата по выше перечисленным показателям определяется произведением базового оклада учителя на коэффициент интенсивности.

- по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности.

Стимулирующая выплата по показателям оценки эффективности деятельности работников определяется конкретному работнику на заявительной основе в балловом эквиваленте по показателям, указанным в Приложении №1 настоящего Положения.

Заявления принимаются в течение ноября-декабря текущего календарного года по итогам работы за предыдущий учебный год. Устанавливается по результатам работы за истекший учебный год.

Экспертная комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла.

Стимулирующие выплаты, установленные учителям в соответствии с данным разделом положения, выплачиваются с 1 января по 31 декабря очередного календарного года. Выплаты производятся ежемесячно согласно отработанному времени.

В случае увольнения работника выплаты прекращаются.

Ежемесячная сумма этих выплат каждому учителю определяется значением отношения:

$(\Phi_{св} \cdot W_0) : W_{д}$ , где

$\Phi_{св}$  - фонд заработной платы, направленный на стимулирование труда работников ( $\Phi_{т} \cdot m\%$ ,  $m\%$  не более 35% от фонда оплаты труда по структурному подразделению)

$W_{д}$  - общая сумма баллов, набранных претендентами, в соответствии с критериями и показателями по оценке деятельности педагогических работников МАОУ «СОШ» с. Медведь,

$W_{о}$  - сумма баллов, набранная персонально учителем.

Стимулирующая выплата устанавливается приказом директора школы, издаваемым после рассмотрения в экспертной комиссии и представления заместителя директора.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

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

за государственные награды, установленные указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 « О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223, значок « Отличник народного просвещения», нагрудный знак « Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания « Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» -до 100

Выплата за качество выполненных работ устанавливается единовременно за каждого обучающегося:

- за подготовку обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету -10 000 рублей;
- за подготовку победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам -10 000 рублей;
- за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам -15 000 рублей;
- 
- за подготовку победителя заключительного этапа -20 000

#### 3.6.4. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы.

Предельный размер стимулирующей выплаты за непрерывный стаж работы составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, отнесенным к ПКГ согласно пункту 3.3.1 данного Положения, за стаж непрерывной работы и выслугу лет определяются произведением минимального (базового) оклада на коэффициенты выслуги в соответствии с нагрузкой педагогического работника.

Коэффициенты за выслугу лет:

- для учителей, имеющих высшее профессиональное образование и стаж соответствующей работы
  - от 2 до 5 лет – 0,02,
  - от 5 до 10 лет – 0,05,
  - от 10 до 20 лет – 0,07,
  - более 20 лет – 0,1
- для учителей имеющих среднее профессиональное образование и стаж соответствующей работы
  - от 2 до 5 лет – 0,02,
  - от 5 до 10 лет – 0,05,
  - более 10 лет – 0,1.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет работникам, отнесенным к ПКГ согласно пунктам 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5 данного Положения, устанавливаются в зависимости от стажа работы, дающего право на получения указанной выплаты работникам учреждения в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

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

В стаж работы, дающий право на повышающий коэффициент на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством в образовательных учреждениях на педагогических должностях.

В случае, если у педагогического работника 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.

### 3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год. Общий фонд премияльных выплат формируется в пределах общего фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда за указанный выше период.

При премировании учитываются показатели, указанные в Приложении №2 настоящего Положения:

Премияльные выплаты производятся по решению руководителя учреждения:

- специалисту по кадрам, библиотекарю, заведующему хозяйством;
- водителям;
- младшему обслуживающему персоналу, подчиненному заведующему хозяйством учреждения, по представлению заведующего хозяйством;
- педагогическим работникам, подчиненным заместителю директора школы по учебно-воспитательной работе, по представлению заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе на основании решения комиссии учреждения, зафиксированного в протоколе экспертной комиссии.

В целях поощрения работников организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не превышающем 100 % должностного оклада:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;
- в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении конкретного работника принимается комиссией на основании представления непосредственного руководителя работника.

В случае получения в данном периоде замечания, выговора, строгого выговора, подтвержденного приказом по учреждению, премияльные выплаты за квартал могут быть уменьшены или не производиться.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работника учреждения в пределах фонда заработной платы.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

### 3.6.6. Экспертная комиссия по назначению выплаты работникам школы стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы, выплаты за качество выполненных работ, премияльных выплат состоит из нечетного числа членов. В состав экспертной комиссии включаются



заместители директора школы, представитель трудового коллектива, представитель Совета школы, педагогический работник, председатель профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом по школе. Заседания комиссии и принятие решения по данным стимулирующим выплатам проходят по мере необходимости.

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

Заместитель экспертной комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия (по согласованию). Секретарь экспертной комиссии осуществляет прием документов, ведет их регистрацию, готовит заседания экспертной комиссии, оформляет протоколы ее заседаний, делает выписки из протоколов, знакомит членов экспертной комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

Члены экспертной комиссии имеют право: определять порядок работы экспертной комиссии, запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции.

Обязанности членов экспертной комиссии:

- соблюдение регламента работы комиссии;
- выполнение поручений, данных председателем (заместителем председателя) комиссии;
- изучение документов;
- обеспечение объективности принимаемых решений.

В компетенцию экспертной комиссии входит рассмотрение документов работников школы, претендующих на установление данных стимулирующих выплат.

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

Заседание экспертной комиссии оформляется протоколами, которые подписываются председателем и секретарем экспертной комиссии.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом и передается в администрацию школы. После чего руководителем учреждения издается соответствующий приказ об установлении выплат определенному работнику.

### 3.7. Выплата материальной помощи.

Из фонда оплаты труда работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

принимается на основании письменного заявления работника образовательной организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

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

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

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

3.8. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем учреждения организации и включает в себя все должности работников организации.

3.9. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения (организации) применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении (организации).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В случае задержки заработной платы и других выплат работникам образовательной организации по вине руководителя последний несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с. Медведь вступает в силу с 1 января 2022 года.