

СОГЛАСОВАНО
Протокол №3
Общего собрания работников
от 05.10.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 278 от 02.10.24

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №14»

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - учреждения), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы от 6 октября 2003 г. [N 131-ФЗ](#) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. [N 273-ФЗ](#) "Об образовании в Российской Федерации", [постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода".

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

1.4. Заработная плата работников учреждения (далее - работники учреждения) состоит из: должностного оклада (оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда". (п. 1.5 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 15.08.2022 N 3764)

1.6 Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Должностной оклад (оклад) (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере **не менее минимального должностного оклада** (оклада), определенного в пункте 3.3

Должностные оклады (оклады) работников учреждения подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов (окладов) работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической

работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

1.8. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений, устанавливают работникам размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также 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). (п. 1.7 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 01.03.2019 N 734)

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.10. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным 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 руководителя учреждения.

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

2. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя учреждения

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

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

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

$Д_о$ - должностной оклад руководителя учреждения; $Б_о$ - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет **16573 рубля**); (в ред. постановлений Администрации Великого Новгорода от 10.11.2023 [N 5435](#), от 26.12.2024 [N 5575](#))

$К_{п1}$ - 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;

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

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

N п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
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

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении 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 учреждения:

N 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
(п. 1.3 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651)			
2.	Наличие дошкольного отделения в учреждениях	до 50 чел. от 51 до 150 чел. от 151 до 300 чел. свыше 300 чел.	0,1 0,2 0,3 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 структурного подразделения	-	0,2

	"Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса ГТО		
	(п. 6 введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)		

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

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

- в учреждениях, имеющих классы (группы) и детей с ограниченными возможностями здоровья, 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)

Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета.

2.3. Должностные оклады **заместителей руководителей** учреждений устанавливаются на **20 процентов** ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

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

- за ученые степени:

- кандидат наук - 0,1;

- доктор наук - 0,2;

(пп. 2.5.1 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

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

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру

учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

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

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

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

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

В случае привлечения руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

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

2.7.2. Размер выплаты за **эффективность и результативность** деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе **критериев** оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (приложение N 1 к настоящему положению).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положениями об оплате труда работников учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией 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 руководителю учреждения 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 руководителю учреждения осуществляются комиссией комитета.

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, 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, дающей право выплаты за стаж;

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 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.

(пп. 2.7.4 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335 (ред. 16.09.2016))

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с [критериями](#) оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение N 2 к настоящему Примерному положению) в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с [критериями](#) оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение N 2 к настоящему Примерному положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю учреждения 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 руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет;

(в ред. [Постановления](#) 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 на основании письменного заявления руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

(пп. 2.8.3 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 10.11.2021 N 5910)

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

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

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

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

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

N п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя учреждения	заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения
1.	Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики):		
	до 250 чел.	до 3,0	до 2,5
	от 251 до 500 чел.	до 3,5	до 3,0
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0	до 3,5
	свыше 1000 чел.	до 4,5	до 4,0

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

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

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

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

2.11. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

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

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя и заместителей руководителя учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (оклад) (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ).

Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в размере **не менее минимального должностного оклада** (оклада), определенного в пункте 3.3.

3.3. Размеры базовых окладов работников учреждения

3.3.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1.	Должности педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог	10490
1.2.	3 квалификационный уровень	педагог-психолог	11656
1.3.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель - логопед, учитель-дефектолог, педагог - библиотекарь	12951
2.	Должности руководителей структурных подразделений		
2.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурного подразделения (школьный музей), реализующим образовательную программу дополнительного образования детей ¹	9318
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10239

3.3.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий хозяйством	7145

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих 1 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, гарде-робщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений	4919 (с 01.10)
2. Общепрофессиональные профессии рабочих 2 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-вычислительных и вычислительных машин	5349
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	5878

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.

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

Должности	Размер минимального оклада (рубли)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	12 951

3.6. Выплаты компенсационного характера

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

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

3.6.1.2 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.1.4 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;

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

3.6.1.6 За участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.

3.6.2 Компенсационные выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику)-5000 рублей в месяц.

- за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся-1000 рублей в месяц

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

- за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки- от 3 %

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями- от 3%

- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками-3%

- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной учреждении педагогическими работниками, **не имеющими** квалификационной категории «педагог-методист»-15% от должностного оклада

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию **«педагог-методист»**-35% от должностного оклада

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию **«педагог-наставник»**-35% от должностного оклада

- за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр),

организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований-10% от должностного оклада

3.6.3 Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

- за индивидуальное обучение больных, детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,15;
- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,15;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - 0,15;
- за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным - 0,10;

3.7. Выплаты стимулирующего характера

3.7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу);

3.7.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада (оклада).

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 выслуги лет, дающей право на получение выплаты и определение ее размеров, осуществляется комиссией учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, но не реже одного раза в течение календарного года. Результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за выслугу лет, оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада (оклада) в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада (оклада). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда

работников учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленными положением об оплате труда работников учреждения.

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

Комиссия учреждения рассматривает отчеты об оценке выполнения показателей результативности деятельности, поданные работниками учреждения в письменном виде, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу (окладу).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов от максимально возможного количества баллов;

3.7.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

- за первую квалификационную категорию - 20;
- за высшую квалификационную категорию - 25;
- за наличие ученой степени - кандидат наук - 10;
- за наличие ученой степени - доктор наук - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, за приобретение первичных профессиональных навыков с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников:

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, и получившим диплом с отличием, - 30;

в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования, если высшее или среднее профессиональное образование получено на условиях договора о целевом обучении, - 25;

в течение пяти лет работы после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за наличие наград и поощрений государственного и ведомственного уровней (при наличии указанных наград (званий, поощрений) государственного и ведомственного (отраслевого) уровней одновременно выплаты не суммируются, а устанавливается большая из выплат):

орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 10;

наград и поощрений ведомственного (отраслевого) уровня, входящих в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта или входивших в различные периоды времени в систему награждения ведомственного (отраслевого) уровня сфер

образования, культуры, спорта СССР и Российской Федерации, - 7.

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

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

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 в размере:

за награждение (поощрение) орденами, знаками отличия, медалями, почетными званиями, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, - 100;

за награждение (поощрение) знаками отличия, медалями, почетными званиями, почетными грамотами ведомственного (отраслевого) уровня, входящими в наградную систему министерств сфер образования, культуры, спорта Российской Федерации, - 50;

за поощрение почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней - в размере, установленном положением об оплате труда работников учреждения;

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда работников учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными по форме согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

Критерии оценки эффективности деятельности могут быть разработаны с использованием примерного перечня показателей оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

заместителем руководителя учреждения - для установления размера премии руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения;

руководителями структурных подразделений - для установления размера премии остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений.

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

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

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

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками;

юбилейными датами (личными или учреждения) 50 и далее каждые 5 лет;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения

3.8. Материальная помощь:

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

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

необходимости дорогостоящего лечения и восстановления здоровья работника учреждения;

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 в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.8.2. В случае смерти работника учреждения 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 на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и не может превышать пяти должностных окладов (окладов);

3.8.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном значении;

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

3.9. Педагогическому работнику может быть установлена дополнительная мера социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере 10 000 рублей в соответствии с Порядком предоставления дополнительной меры социальной поддержки в виде ежемесячной выплаты молодым специалистам, осуществляющим трудовую деятельность в муниципальных образовательных учреждениях Великого Новгорода, реализующих образовательные программы общего образования, утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 20.03.2023 № 1215.

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

3.11. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

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

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

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

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