

Российская Федерация
Новгородская область
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Марёвская средняя школа»

Приказ

от 30 августа 2024 года

№ 42-А

с. Марёво

**Об утверждении Положения
об оплате труда**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Марёвского муниципального округа № 291 от 28.08.2024 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа»,

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» (далее – Положение).
2. Признать утратившим силу приказ Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» от 13 ноября 2023 года № 40 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждения, структурных подразделений, подведомственных Муниципальному автономному общеобразовательному учреждению «Марёвская средняя школа».
3. Действие приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

Директор школы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 5c3b3bb52bd8aee70a2b3bab1844fbb0
Владелец: Терентьева Зинаида Васильевна
Дата подписи: 11.10.24 12:14
Действителен: с 2024-05-06 до 2025-07-30

З.В. Терентьева

Утверждено приказом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» от 30.09.2024 № 42-А

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа»

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Марёвского муниципального округа № 291 от 28.08.2024 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа» включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Марёвская средняя школа», являющимся приложением к коллективному договору, составленному в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Марёвского муниципального округа и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных районных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в Администрации Марёвского муниципального округа комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации Марёвского муниципального округа (далее распоряжение).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором.

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

в отношении руководителя организации – Главой Администрации Марёвского муниципального округа на основании решения комиссии Администрации Марёвского муниципального округа и оформляется распоряжением Администрации Марёвского муниципального округа;

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

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{сп}) * K_{инд}$, где:

Д_о – должностной оклад руководителя организации;

Б_о – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15872 рублей;

К_{п1} – коэффициент, характеризующий объем управления организацией; К_{п2} – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

К_{сп} – коэффициент специфики работы руководителя организации;

К_{инд} – коэффициент индексации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Марёвского муниципального района при

принятии решения о бюджете Марёвского муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период.

Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, ежегодно, пересматривается комиссией не позднее 25 января. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления организацией, оформляется распоряжением до 1 февраля текущего года.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации 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.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

N п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия (человек)	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся общеобразовательных организаций	до 100	0,10
		от 100 до 300	0,15
		от 300 до 500	0,20
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организаций	до 50	0,10
		от 50 до 120	0,15
		свыше 120	0,20

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, дистанционного обучения.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматриваются комиссией при изменении наличия в организации следующих показателей:

- филиала;
- дистанционного обучения;
- пункта проведения экзамена.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Общего образования	за каждый филиал, структурное подразделение	0,1
1.2.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,1
2.	Организация дистанционного	до 10 человек	0,02

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
	обучения	от 10 человек до 30 человек	0,04
		от 30 человек и выше	0,06
3.	Наличие пункта проведения экзамена на базе организации	за каждый пункт	0,05

Для руководителей организаций устанавливается коэффициент специфики работы в размере: за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср) – 0,25.

Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителей организаций, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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 повышенном размере.

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. 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, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается 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 N 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 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 руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1 Руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

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

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

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя,

впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Примерному положению;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 3 к Примерному положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной 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;

в отношении руководителя организации, вновь созданной в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям организаций (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организаций, указанными приложением № 1 к Примерному положению.

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

Комиссия рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, 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, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации 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 организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоения поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру 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 в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах должностному окладу в размерах -10, ежемесячно за:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России".

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 руководителя организации, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет 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.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении руководителя организации принимается комиссией, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

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

2.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 25 числа последнего месяца текущего квартала, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя организации - заведующим отделом образования и директором МБУ «ЦФО» в комиссию;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации в комиссию организации.

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

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного, местного бюджетов, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По решению комиссии на основании служебной записки заведующего

отделом 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 организации за оперативность и качественный результат труда.

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

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

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации муниципального округа, в соответствии с решением комиссии;

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

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

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – Главой Администрации Марёвского муниципального округа и оформляется распоряжением;

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

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании 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 организации - Главой Администрации Марёвского муниципального округа и оформляется распоряжением;

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

2.05.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

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

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера
1	2	3	4	5
1	Общеобразовательные организации	3	2,5	2
2	Дошкольные организации	3,5	3	2,5
3	Организации дополнительного образования детей	2,5	2	1,8

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации,

заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации 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 № 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактически начисленной работникам организации в течении 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме. Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией организации.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников организации, разрабатываемом организацией, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов,

ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года 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.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5893
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6187
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	9318
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,	10239

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
		учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) 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	11025

<*> Кроме тьюторов, занятых в сферодополнительного профессионального образования.

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

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	11583

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	12437
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	13290

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	6814
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7776
		главный библиотекарь	10091

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод	589 3
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	618 7
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по социальной работе с молодежью, техник	6209
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6837
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7453
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8074
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9318
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	677 5
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	745 3
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	824 8
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	906 1
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	996 6
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	110 25

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4

1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4860
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	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
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6474
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367

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

3.3.6. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5208
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5469
2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6003
2.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	6667
2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7409

3.3.7. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 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 организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект),
учебную группу

независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	–5000 рублей, ежемесячно;
за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	–10000 рублей, ежемесячно;
за классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	– 1000 рублей, ежемесячно;
за классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	- 40 рублей, ежемесячно;
в процентах к должностным окладам в следующих размерах:	
за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки <*>, <***>	
за заведование учебными кабинетами, лабораториями <*>, <***>	- 3;
за заведование мастерскими, учебно-опытными участками <*>, <***>	- 3;
за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории	- 15;
«педагог-методист» <***>	
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <***>	- 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог- наставник» <*>	- 35;
за наличие ученой степени –кандидат наук <*>	- 30
за наличие ученой степени –доктор наук <*>	-55;
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*>	-10;
за работу с детьми дошкольного возраста:	
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	- 40;
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***>	- 90;
за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*>	- 110;

3.4.2. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах: работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико- социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей- инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <*>, <***>	- 15;
за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***>	- 15;

за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей <*>, <***> - 15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <*>, <***> - 15;

за особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы <*>, <***>: - 35;

общего режима - 45;
строгого режима

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

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации <*>, <***> - 15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***> -15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <*>, <***> -5;

<*> устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками

<***> устанавливается к должностному окладу

<***> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплаты за интенсивность, высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией организации.

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом

организации.

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются: работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ

должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <***>:

за вторую квалификационную категорию - 10;

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***>

- 18;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>

- 25;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом с отличием <***>

- 30;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении, согласно занимаемой должности, диплом <***>

- 15;

за наличие высшего профессионального образования <***>

-10;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"<*>

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

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

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

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

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации"<*>

<*> устанавливается к должностному окладу

<***> устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат производятся комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

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

в отношении руководителя структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

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

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

3.7. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.8. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях

(структурных подразделениях) профессионального образования.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку

заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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 отдельно по каждой из должностей.

3.9. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.»

Приложение 1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных автономных
организаций, в сфере образования,
находящихся в ведении социального комитета
Администрации Марёвского
муниципального округа

ПЕРЕЧНИ
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организаций
1. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных организаций:

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ	да/нет	0 б, 3 б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; Наличие жалоб – 0 баллов.
1.2.	Отсутствие/наличие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	да/нет	0 б, 3 б	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; отсутствие – 3 балла.
1.3.	Доля выполненного объема муниципального задания организации по видам услуг	%	95 %-100 %	2 б, 4 б	А/В*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 100 % - 4 балла; 95 % - 99 % -2 балла; Менее 95 % – 0 баллов.
1.4.	Уровень готовности учреждения к новому учебному году	Акт приёмки	да/нет	0 б, 3 б	Высокий уровень (наличие акта о приёмке образовательной организации, подписанного до 25 августа без замечаний) – 3 балла; Низкий – (акт с замечаниями) – 0 баллов.
ИТОГО по разделу 13 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями	Размещение на сайте нормативно-	Да/нет	3 б	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 балла;

	законодательства Российской Федерации в сфере образования	закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)			Отсутствии одного или нескольких - 0 баллов. Результаты мониторинга
		Регулярное обновление информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)	Да/нет	3 б	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 балла; Нарушение установленных сроков – 0 баллов. Результаты мониторинга
2.2.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, средствах СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации		2 б	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 1балл Отчетные данные с подтверждающими документами
ИТОГО по разделу 8 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2 б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательной организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года. Соответствие оценивается в 2 балла; не соответствие – 0 баллов.
ИТОГО по разделу 2 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Доля педагогических работников в возрастедо 35 лет	%	10 % и более	0 б, 2 б	Менее 10% - 0 баллов; 10% и более – 2 балла
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (график повышения квалификации педагогических работников за три года)	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100 %	2 б	A/B)*100%, где: A- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; B – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников,	Доля педагогических	100 %	4 б	A/B *100%, где

	принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников			А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В – общее количество педагогических работников.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
5.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения				
5.1.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс	%	100 %	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, переведенных в следующий класс; Ч2 - количество обучающихся на 31.05. отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени).
5.2.	Доля отчисленных из образовательной организации в нарушение Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ	%	0 %	2 б	Отчет 1- НД
ИТОГО по разделу 4 балла					
6.	Результаты итоговой аттестации				
6.1.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном, среднем общем образовании	%	100 %	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 9, 11(12)-х классов, получивших аттестаты об основном, среднем общем образовании; Ч2 - количество выпускников 9,11(12)-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации.
ИТОГО по разделу 2 баллов					
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
7.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных организаций (профилактика формирования зависимости от ПАВ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися	Да/нет	1 б	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися да – 1 балл. нет – 0 баллов.
		Наличие плана мероприятий по профилактике	Да/нет	1 б	Наличие утверждённого плана мероприятий по профилактике правонарушений среди

	правонарушений среди обучающихся			обучающихся да – 1 балл. нет – 0 баллов.
	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	До 30%	2 б	$A/B * 100\%$, где А-количество педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися; В – количество педагогов в образовательной организации. 15% и более - 2 балла
	Доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени	До 10 %	3 б	$Ч1/Ч2 * 100\%$, где Ч1 – количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени; Ч2 - количество обучающихся. до 10% - 3 балла, свыше 10% - 0 баллов.
	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	До 100 %	2 б	$Ч1/Ч2 * 100\%$, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году; Ч2 - количество обучающихся. до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла.
	Доля преступлений, совершённых несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, в общем числе преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе(процентов)	%	2 б	$Ч_1/Ч_0 * 100\%$, где Ч ₁ - количество преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, за истекший календарный год; Ч ₀ - общая численность преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе, городском округе, за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 балла; Наличие -0 баллов.
	Доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе (процентов)	%	2 б	$Ч_1/Ч_0 * 100\%$, где Ч ₁ - число несовершеннолетних обучающихся муниципального района, городского округа, совершивших преступления, за истекший календарный год; Ч ₀ - общее число лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 балла; Наличие - 0 баллов
	Организация поддержки	Да/нет	1 б	Наличие приказа о закреплении за

		педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей			педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей; Наличие в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей да – 1 балл нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 14 баллов					
8. Реализация социокультурных проектов					
8.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	Да/нет		1 б	наличие музея (музейного уголка) да - 1 балл нет – 0 баллов
8.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований	Да/нет		1 б	наличие: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году. Данная информация должна быть размещена на официальном сайте образовательной организации да - 1 балл нет – 0 баллов
8.3.	Доля обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту»	Процент обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту» от общего количества обучающихся	100%	2б	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$, где Ч1 - количество обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту»; Ч2 - количество обучающихся. От 10% до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла.
ИТОГО по разделу 4 балла					
9. Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми					
9.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного	наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных,	Да/нет	2 б	Отчетная документация да - 2 балла нет – 0 баллов

	уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	творческих и спортивных состязаний(не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)			
ИТОГО по разделу 2 балла					
10.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
10.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья	Да/нет	1 б	отчетная документация да - 3 балл нет – 0 баллов
10.2.	Вовлечённость обучающихся во всероссийскую олимпиаду школьников	% обучающихся	40% и более	2 б	40% и более – 2 балла менее 40% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
11.1.	Доля обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой, от общего числа школьников	%	100 %	1 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий адаптивной физкультурой); Ч2 - общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года
11.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа школьников	%	80% и более	0-1 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 - общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года. Менее 80%- 0 баллов 80% и более – 1 балл
11.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	да/нет	наличие лагеря дневного пребывания	2 б	Отчетная документация да - 1 балл нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 4 балла					
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
12.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	да/нет	100 %	3 б	Выполнение следующих требований: -наличие индивидуальных учебных планов;

					-обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий; - организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством
ИТОГО по разделу 3 балла					
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
13.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в общеобразовательных организациях, в общей численности обучающихся	%	0 - 100	0 б, 2 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в общеобразовательных организациях; Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного года. 90-100% получают услуги – 2 балла; 75-89% - 1 балл Ниже 75% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
14.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	да/нет	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и электронных носителях, организация мониторинга индивидуальных образовательных результатов обучающихся, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования	2 б	Наличие – 2 балла Отсутствие -0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					
15.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
15.1.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством работы образовательной организации	Независимый опрос (анкетирование не менее 50 % от контингента)	Не менее 60%	2 б	60% и более - 2 балла; Менее 60% - 0 баллов.

ИТОГО по разделу 2 баллов					
16. Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
16.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4 б	(А/В) * 100%, где: А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; В – установленный целевой показатель за отчетный период. Менее - 0 баллов, 100% - 4 балла
16.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг за отчетный год, в бюджете учреждения за отчетный год	%	1 % - 10 %	3 б	(А/В) * 100%, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год) Менее 1 % - 0 баллов, от 1% до 3 %- 1 балл, свыше 3% - 3 балла
16.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 2 б	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла.
16.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 2 б	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 баллов Отсутствие -2 балла
16.5.	Организация системы внутреннего финансового контроля	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 1 б	Да – 1 балл (при наличии локальных нормативных актов)
16.6.	Подключение к информационно-коммуникативной сети «Интернет» на скорости не менее 2 (5) Мб/с	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 1 б	Нет – 0 баллов; Да – 1 балл (по контрольному замеру скорости)
16.7.	Доля учебных кабинетов, оснащённых интерактивными комплектами оборудования	%	Не менее 30%	0 б, 2 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – количество учебных кабинетов; Ч2 – количество учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования 30% и более – 2 балла; Менее 30% - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
17. Безопасность образовательной организации					
17.1.	Наличие в образовательной организации	да/нет	100%	1 б	Наличие паспорта безопасности

	паспорта безопасности				Наличие-1 балл Отсутствие-0 баллов
17.2.	Доля случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине детей	%	0-100 %	0 б, 1 б	Д1/Д2*100%, где: Д1- всего случаев ДДТТ; Д2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года. 1 % - 100 % – 0 баллов; 0 % -1 балл
17.3.	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100 %	0 б, 1 б	П1/П2*100%, где: П1- всего случаев производственного травматизма; П2 - среднесписочное количество работников за учебный год. 1 % - 100 % – 0 баллов; 0 % -1 балл
17.4.	Доля случаев детского травматизма в период образовательного процесса в образовательной организации	%	0 – 100%	0 б, 1 б	Д1/Д2*100%, где: Д1 – всего случаев детского травматизма, Д2 – число учащихся на 1 сентября отчётного учебного года 1% - 100% - 0 баллов; 0% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
18.	Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности организации				
18.1	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации	баллы	100%	0 б, 4 б	Результат независимой оценки 100% - 4 балла от 99 до 90% - 3 балла от 89 до 80% - 2 балла до 79% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
19	Наличие приборов учёта тепловой энергии в образовательных организациях				
19.1.	Доля объектов учреждений образования, обеспеченных приборами учёта тепловой энергии	%	100%	0 б, 3 б	0 %- 0 баллов 100%-3 балла
ИТОГО по разделу 3 балла					
20	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов				
20.1	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов	%	3% от среднесписочной численности работников (при условии 35 человек и более)	0 б, 1 б	Для работодателей, численность работников, которых составляет 35 человек и более, установлена квота для приёма на работу инвалидов в размере 3 % среднесписочной численности работников. 3%-1 б 0%-0 б
ИТОГО по разделу 1 балла					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

2. Показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций, составляют:

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ	да/нет	3 б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; Наличие жалоб – 0 баллов.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	Да/нет	3 б	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие – 3 балла.
1.3.	Выполненного объема муниципального задания организации по видам услуг	%	95 %-100 %	2 б, 4 б	А/В*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 100 % - 4 балла; 95 % - 99 % -2 балла; Менее 95 % – 0 баллов.
1.4.	Готовность учреждения к новому учебному году	Акт приёмки	Да/нет	3 б	Наличие акта о приеме ДОУ, подписанное до 25 августа без замечаний – 3 балла с замечаниями – 0 баллов
ИТОГО по разделу 13 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	Да/нет	3 б	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 балла, отсутствии одного или нескольких - 0 баллов Результаты мониторинга

		Регулярное обновление информации организации на сайте(десятидневный срокобновления информации)	Да/нет	2 б	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 2 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов Результаты мониторинга
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	Да/нет	3 б	Эпизодически, на муниципальном уровне – 1 балл, На муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла На всех уровнях 3 балла Отчет с подтверждающими документами
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, информационных газетах, средствах СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации	Да/нет	2 б	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 1 балл Отчетные данные с подтверждающими документами
ИТОГО по разделу 10 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	4 б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательным учреждением и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года
ИТОГО по разделу 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	10-20 %	4 б	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 85-К
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (график повышения квалификации педагогических работников за три года)	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100 %	3 б	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. План повышения квалификации, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической	% (50 и более)	4 б	(А/В)*100%, где А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В – общее количество педагогических работников.

		направленности различных уровней от общего количества педагогических работников			
ИТОГО по разделу 11 баллов					
5.	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм				
5.1.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми (обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня от 5 до 7 лет)	Количество участников ОО	Да/нет	3 б	Отчётная документация (сводные данные за подписью руководителя) Менее 60%- 0 баллов 60-79%-2 балла от 80-100% - 3 балла
5.2.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях групп компенсирующей направленности и логопедпункта	Да/нет	3 б	Наличие условий, по отчётным данным – 3 балла, отсутствие или недостаточно созданы – 0 баллов
		Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях инклюзивного образования	Да/нет	3 б	Наличие условий, по отчетным данным – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
5.3.	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений(в том числе сетевое)	Договоры, размещение информации на сайте	Да/нет	3 б	Наличие договоров – 2 балла + сетевое взаимодействие – 1 балл
5.4.	Обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения	Наличие/отсутствие, приоритетных направлений, закреплённое в вариативной части основной общеобразовательной программы учреждения	Да/нет	5 б	Отсутствие – 0 баллов, наличие 1-5 (по 1 баллу за каждое приоритетное направление согласно ФГОС)
5.5.	Организация дополнительных образовательных и иных услуг	Наличие программ дополнительного образования детей, лицензии на их реализацию, планов работы по осуществлению иной дополнительной деятельности,	Да/нет	2 б	Отсутствие – 0 баллов, реализация программ дополнительного образования детей: 1-2 программы – 2 балла, 2-5 программ – 3 балла, 5 программ и более – 4 балла, иные услуги - + 1 балл

		информация на сайте			
5.6	Удельный вес обучающихся в возрасте от 5 до 7 лет получающих услуги по дополнительному образованию	%	100%	3 б	Ч1/Ч2х100%, где Ч1-количество обучающихся по дополнительному образованию Ч2- общая численность обучающихся по программам дошкольного образования на 31.05 отчётного года Не менее 75% -3 балла Менее 75%- 0 баллов
5.7.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Реализация ежегодного плана совместной работы со школой, результаты адаптации детей к школе по отзывам учителей	80% положительных отзывов наличие/отсутствие	3 б	Наличие плана – 1 балл, положительные отзывы учителей (80% и более) – 2 балла
ИТОГО по разделу 25 баллов					
6. Построение взаимодействия с семьями воспитанников					
6.1.	Удовлетворённость семей качеством образовательных услуг	Независимый опрос (анкетирование не менее 50% от контингента)	% (50-100%)	3 б	Удовлетворены: менее 50% - 0 баллов, 50-74% - 1 балл, 75-90% - 2 балла, 91-100% - 3 балла
6.2.	Организация профилактической работы с семьями, имеющими детей дошкольного возраста, находящимися в трудной жизненной ситуации, семьями группы риска	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию работы с семьями, утверждённого плана по работе с семьями	Да/нет	2 б	Отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла
ИТОГО по разделу 5 баллов					
7. Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
7.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4 б	(А/В) * 100%, где: А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; В – установленный целевой показатель за отчетный период. Менее - 0 баллов, 100% - 4 балла
7.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1-10 %	4 б	(А/В) * 100%, где А -размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год) Менее 1 % - 0 баллов, от 1% до 3 %- 2 балла,

					свыше 3% - 4 балла
7.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3 б	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 3 балла.
7.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3 б	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 баллов Отсутствие -3 балла
ИТОГО по разделу 14 баллов					
8.	Охрана здоровья воспитанников и педагогических работников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
8.1.	Реализация образовательной организацией планов работы по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие в образовательной организации планов работы по сохранению и укреплению здоровья, отчетов по выполнению планов	Да/нет	3 б	наличие в образовательной организации планов работы по сохранению и укреплению здоровья, отчетов по выполнению планов Наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
8.2.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Система мероприятий внутри организации, участие в мероприятиях районного и областного уровней		Наличие/отсутствие	2 б	Нет – 0 баллов, внутри учреждения – 1 балл + районные и областные мероприятия, вовлечение всех участников образовательного процесса (педагогов и родителей) – 1 балл
ИТОГО по разделу 5 баллов					
9.	Безопасность образовательной организации				
9.1	Доля случаев детского травматизма	Случаи детского травматизма	Наличие/отсутствие	2 б	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 2 балла
9.2	Доля случаев производственного травматизма	Случаи производственного травматизма	Наличие/отсутствие	2 б	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 2 балла
9.3	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	да/нет	100%	1 б	Наличие паспорта безопасности Наличие-1 балл Отсутствие-0 баллов
ИТОГО по разделу 5 баллов					
9.	Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности организации				
9.1	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации	баллы	100%	0- 4 б	Результат независимой оценки 100% - 4 балла от 99 до 90% - 3 балла от 89 до 80% - 2 балла до 79% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
10	Наличие приборов учёта тепловой энергии в образовательных организациях				
10.1.	Доля объектов учреждений образования, обеспеченных приборами учёта тепловой	%	100%	0 б, 3 б	0 %- 0 баллов 100%-3 балла

	энергии				
ИТОГО по разделу 3 балла					
11	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов				
11.1	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов	%	3% от среднесписочной численности работников(при условии 35 человек и более)	0 б,1 б	Для работодателей, численность работников,которых составляет 35 человек и более, установлена квота для приёма на работу инвалидов в размере 3 % среднесписочной численности работников. 3%-1 б 0%-0 б
ИТОГО по разделу 1 балл					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

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

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			руководитель организации	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2		3	4	5
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: -соблюдение сроков представления квартальной бюджетной отчетности; -качественное представление квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	невыполнение – 0 баллов выполнение – 5 баллов	-	невыполнение – 0 баллов выполнение – 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	наличие-0 баллов отсутствие-20 баллов	-	наличие-0 баллов отсутствие-10 баллов
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу социального комитета Администрации Марёвского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений руководителя комитета, заведующего отдела	Выполнение: - соблюдение сроков представления отчетов и иной информации; - качественное представление отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение – 0 баллов выполнение – 45 баллов	невыполнение – 0 баллов выполнение – 35 баллов	-

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			руководитель организации	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2		3	4	5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие	наличие – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований, установленных положением об оплате труда	-	невыполнение – 0 баллов выполнение – 25 баллов	невыполнение – 0 баллов выполнение – 40 баллов
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя, установленного организации	Менее (более) 100% - 0 баллов 100%- 20 баллов	-	Менее (более) 100% - 0 баллов 100%- 20 баллов
7.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			руководитель организации	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2		3	4	5
8.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	-	Да – 30 Баллов Нет – 0 баллов	-
9.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Да/нет	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	-	-

Приложение 3
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных автономных
организаций в сфере
образования, находящихся в
ведении социального комитета
Администрации Марёвского
муниципального округа

ФОРМА

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников районной образовательной организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			

Приложение 4
к Примерному положению об
оплате труда работников муниципальных
районных автономных организаций в
сфере образования, находящихся в
ведении социального комитета Администрации
Марёвского муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
организаций

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
2. Педагогические работники	
2.1.	Педагогические работники (воспитатель)
2.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
2.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
2.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
2.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
2.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
2.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
2.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
2.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
2.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
2.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
2.1.11.	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
2.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
2.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов

2.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
2.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
2.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25.	Обеспечение доступности среды
2.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31.	Посещаемость детьми группы
2.1.32.	Сохранность контингента
2.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34.	Умение работать в команде
2.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.1.36.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
2.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
2.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности

2.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
2.2.	Педагогические работники - учителя
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)
2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
2.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам

2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности обучающимися
2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3.	Педагог - психолог
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями(законными представителями) обучающихся

2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе(семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.4.	Социальный педагог
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи

2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.5.1.	Ведение необходимой документации
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам

2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
2.7.	Тренер-преподаватель и инструктор-методист
2.7.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.7.2.	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы
2.7.3.	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня
2.7.4.	Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год
2.7.5.	Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта
2.7.6.	Количество переданных спортсменов
2.7.7.	Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы
2.7.8.	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки
3.	Помощник воспитателя
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
4.	Медицинские работники
4.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния
4.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противозаразительного режима
4.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся

4.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников
4.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации
5.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
5.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
5.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
5.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
5.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннеготрудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
5.5.	Образцовое содержание библиотеки
6.	Главный бухгалтер
6.1	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской отчетности
6.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
6.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности
6.4.	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности
6.5.	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
7.	Бухгалтер
7.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
7.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
7.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
7.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
7.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8.	Инженер - программист
8.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ.
8.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
8.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
8.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств,

	информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9.	Водитель
9.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
9.2.	Соблюдение правил дорожного движения
9.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
10.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
10.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
10.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
10.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
10.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
10.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
10.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
10.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
10.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
11.	Шеф-повар
11.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
11.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
11.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
11.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
11.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
11.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
12.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
12.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
12.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
12.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
12.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)

12.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
12.6.	Выполнение особо важных заданий
13.	Обслуживающий персонал
13.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
13.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
13.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
13.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
13.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации