



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.08.2024 № 789

г. Холм

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных (автономных) образовательных организаций**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Холмского муниципального района от 27.10.2023 № 779 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций».
3. Контроль, за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Е.А. Рыбинкину.
4. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения возникшие с 01 сентября 2024 года.
5. Опубликовать постановление периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава
муниципального района**



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
00B120793528FEDDA621CB21390A75F9A3
Владелец: Саляев Виталий Ильич
Дата подписания: 14.08.2024 15:43
Срок действия: с 17.04.2024 по 11.07.2025

В.И. Саляев

УТВЕРЖДЕН
постановлением Администрации
района от 15.08.2024 № 789

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных (автономных)
образовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования Администрации Холмского района (далее – организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Холмского муниципального района от 09.04.2014 № 269 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных автономных организаций, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Холмского муниципального района, а также настоящим Положением.

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 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя, гл. бухгалтера).

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 лимитов бюджетных обязательств бюджета района, предусмотренные на данные цели и из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в Администрации Холмского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителей (далее - комиссия Администрации).

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 4 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается распоряжением Администрации Холмского муниципального района (далее распоряжение).

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

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 3 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации. Предельная кратность среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 2 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности 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 по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Руководитель организации может вести преподавательскую работу в той же организации в объеме не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

2.3. Заместитель руководителя образования может вести преподавательскую работу в той же организации в объеме:

не более 12 часов в неделю (480 часов в год), если он по основной работе принят на полную ставку;

не более 18 часов (для 1-4 классов – 20 часов) в неделю (720 часов в год), если он по основной работе принят на 0.5 ставки.

2.4. Должностной оклад

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

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

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

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13 500 рублей;

$К_{п1}$ – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

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

$К_{сп1}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации;

$K_{инд}$ – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Холмского муниципального района в бюджете на очередной финансовый год.

Размер должностного оклада руководителя организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Показатели организации, характеризующие объем управления ($К_{п1}$), устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации.

Среднесписочная численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей организации, характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Среднесписочная численность учащихся общеобразовательных организаций	от 20 чел. до 50 чел.	0,2
		от 50 чел. до 300 чел.	0,4
		за каждые дополнительные 25 учащихся	0,05
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организаций	от 19 чел. и менее	0,20
		От 20 чел. до 50 чел.	0,30
		от 51 чел. до 100 чел.	0,35
		от 101 чел. до 155 чел.	0,40
		от 156 чел. и более	0,50
3.	Организация дополнительного образования детей		0,30

Повышающие показатели, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2), устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов в организациях дошкольного образования	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие интерната при общеобразовательных организациях	за каждый	0,05

2.4.2. Должностные оклады единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

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

2.4.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является распоряжение Администрации Холмского муниципального района.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

за высшую квалификационную категорию	- 0,3
за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, ведомственные награды, утвержденные приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения 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	- 0,1
за ученые степени: кандидат наук	- 0,25
доктор наук	- 0,60

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

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

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

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителей организаций, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в

размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

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

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю организации является распоряжение Администрации Холмского муниципального района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации является распоряжение Администрации района, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителям организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Руководителям организации, заместителям руководителей, главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.7.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю организации определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, в соответствии с Приложениями № 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

Оценку деятельности руководителей осуществляет комиссия Администрации.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной квартал в размере:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Муниципальное автономное учреждение дошкольного образования «Детский сад «Радуга» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 65 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

По итогам работы за квартал комиссия Администрации согласует набранную сумму баллов по каждому руководителю и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту, заполняет оценочные листы (Приложение № 1, 2, 3) и подписывается председателем и членами комиссии. Результаты оценки утверждаются протоколом комиссии. Оценочные листы доводятся до сведения руководителей образовательных организаций. Выплата производится ежемесячно по итогам работы за предыдущий квартал.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями руководителей, главным бухгалтером организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия комитета направляет представление руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации. В этом случае руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, ведомственные награды, утвержденные приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения 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»

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

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

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

руководителю организации – комиссией Администрации;
заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

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

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

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

2.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации устанавливаются по решению комиссии Администрации в соответствии с критериями оценки целевых показателей

эффективности работы руководителя, утвержденными Приложением № 4 к настоящему Положению в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

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

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя, 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, 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 района и оформляется распоряжением Администрации района;

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

2.8.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, 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 заявления члена семьи или одного из близких родственников с Приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – главой Администрации района и оформляется распоряжением Администрации района;

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

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

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).

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.

Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

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 05 мая 2008 года № 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, воспитателя, помощник секретарь учебной части	8507
1.2.	Второй уровень		
1.1.2	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	8932
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9803

2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13501
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15001
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	16668
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог - библиотекарь преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор<*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	18520
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 <***>	13449

3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	14780
3.3	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	15963

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

<***> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

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

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	16564
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	17785
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	19005

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням.

3.3.3. 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 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	8507
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8933
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист	8963

		по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9867
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	10759
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	11655
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	13449
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юристконсульт	9781
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10759
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11909
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	13080

		которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	14389
4.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	15916

3.3.4. Размеры минимальных 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 общепромышленных профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	6320
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6950
2.	ПКГ "Общепромышленные 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-	7650

		квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8406
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9258
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10535

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.

3.3.5. Размеры базовых 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	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	10204

3.3.6. 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 общеотраслевых 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 в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	6381
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	7017
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	7721
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	8492
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9345

2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	10633
------	----------------------------	--	-------

3.3.7. 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.

3.3.8. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 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 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптированной физической культуре	13501

3.3.9. Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКД, 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 № 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 с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника 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 № 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-

–1000 рублей, ежемесячно;

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	
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<*>, <***>	-3;
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 «педагог-методист» <***>	-15;
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 <***>	-20;
за наличие ученой степени –доктор наук <***>	-45;
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 общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <***>	-110;

3.4.5. 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

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

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 устанавливается 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 в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

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;

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 № 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 № 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 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" - 7

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

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

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

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 № 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 № 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 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 № 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно Приложению № 3 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 премиальных 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 200 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 30 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.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам 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;

при профессиональных праздниках и юбилеях при наличии фонда;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается 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, дедушка, бабушка, 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.

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

3.6.5. 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.

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 Положению об оплате труда
работников муниципальных
(автономных) организаций

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю
общеобразовательного учреждения**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных учреждений, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности, общие для всех ОУ.					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1.	Ведение официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Соответствие сайта требованиям ФЗ – 3 б; Несоответствие сайта требованиям ФЗ – 0 б. (Результаты мониторинга специалистов отдела образования)
1.2.	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-9	9 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 9 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0 б. Результаты мониторинга
Итого по разделу:				14 б	
2. Функционирование системы коллегиального управления					

2.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0, 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились (все протоколы оформлены) – 5б. Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K) * 100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ и больше-1б (информация в свободной форме)
3.2.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации = K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0, 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ -0б (информация в свободной форме)
3.3.	Наличие педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих	количество педагогических работников или обучающихся, воспитанников под их руководством,	0-5	5б	Один участник -1б; нет – 0

	участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения			(информация в свободной форме)
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1.	Создание условий по охране здоровья обучающихся и персонала ОУ	Наличие/отсутствие случаев детского и производственного травматизма, % от количества персонала.	0-5	5 б	0% - 5 б Свыше 2 % - 0 б (мониторинг специалистов отдела)
Итого по разделу:				5 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-6	6 б	6 б – без замечаний 3 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5,2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	1-5	5 б.	5 баллов имеется, если нет -1 б
5.3	Обслуживание школьного транспорта	Количество транспортных средств	1-10	10	10 б баллов имеется 0 б нет
Итого по разделу:				21 б.	
6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, % (доведение заработной платы педагогических работников	0, 5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата

		организации до утвержденных нормативов)			педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б,
6.2.	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на официальном сайте ОУ	наличие/отсутствие	0,5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие -0 б
Итого по разделу:				10б	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования): численность воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях Численность воспитанников организации, систематически занимающихся в спортивных секциях, кружках за отчетный период в том числе в учреждениях дополнительного образования. Количество физкультурно - оздоровительных и спортивных мероприятий проводимых организацией	Участие в мероприятиях районного и областного уровней	0-5	5 б	Нет – 0 б Районные и областные – 5 б
		Доля воспитанников организации, систематически занимающихся в спортивных секциях, кружках за отчетный период в том числе в учреждениях дополнительного образования.	0-5	5 б	60%-75% - 5 б 40-60 %- 3 б 40%-30 %- 2 б Ниже 30% 0 б

7.2.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) среди обучающихся и педагогов	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО, от общего количества обучающихся	0-5	5б	От 60 % до 80 % - 5б От 40-60%-4б От 30-40%-3б От 20-30%- 2б 0-20 %-1б
7.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	наличие лагеря дневного пребывания наличие профильных смен в летний период	0-5	5 б	да – 5 б нет – 0 б отчетная документация
Итого по разделу:				20б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня в т.ч. в дистанционной форме.	0-5	5 б	Да – 5 б Нет – 0б
		Наличие победителей и призеров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня)	0-5	5б	Нет – 0 б Муниципальный уровень – 3б Областной уровень – 4 б Федеральный уровень – 5 б
8.2.	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-10	10б	80 % - 10 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
Итого по разделу:				20б	
9. Реализация федеральных, областных и социокультурных проектов					
9.1	Участие в федеральных, областных проектах	Количество проектов	0-20	20 б	Отсутствие – 0б За каждый проект 5 б

9.2	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе: волонтерских формирований, отряда юных инспекторов дорожного движения, патриотические объединения, спортивный клуб, ученическое самоуправление, родительский патруль и т.д.	Количество объединений	0-10	10 б	Отсутствие объединений- 0 б От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.
Итого по разделу:				30 б	
Итого по блоку:				140	
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Общеобразовательные школы					
1. Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения					
1.1	Отсутствие второгодников.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс (1-8 и 10 класс) по результатам аттестации за учебный год	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся 1-8 и 10 классов, переведенных в следующий класс; Ч2 - количество обучающихся на 31.05. отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени) 100% - 5 б; менее 100% - 0 б
1.2.	Продолжение образования обучающимися	Доля выпускников, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях, иных образовательных организациях	не менее 100%	5 б	100 % и выше-5б менее 100%-0 б
Итого по разделу:				10 б	
2. Результаты государственной итоговой аттестации					

2.1.	Результаты государственной итоговой аттестации	Доля выпускников 9-х и 11-х классов, получивших аттестаты об образовании 100%	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1– количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 – количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года 100% – 5 б ниже 100%–0 б
2.2.		Доля выпускников 11 (12) классов, преодолевших на едином государственном экзамене минимальный порог русскому языку и математике. %	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 – количество выпускников 11(12)-х классов, преодолевших на едином государственном экзамене минимальный порог по всем предметам; Ч2 – количество выпускников 11(12)-х классов, допущенных к государственной итоговой аттестации 100% - 1 б менее 100% - 0 б
2.3.		Доля выпускников 9 классов, преодолевших на экзамене минимальный порог по всем предметам %	0, 5	5 б	100% - 5 б менее 100% - 0 б
Итого по разделу:				15 б	
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних					
3.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных учреждений (профилактика формирования зависимости от психо – активных	доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами, 100%	0-2	2 б	100%-2б 80-99% - 1б Менее 80%-0б

	веществ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т. д.)	доля обучающихся состоящих на различных видах профилактического учета, охваченных дополнительным образованием и (или) организованными формами летнего отдыха.	0, 3	3 б	<p>$\frac{Ч1}{Ч0} \times 100\%$, где Ч1– обучающихся состоящих на различных видах профилактического учета, охваченных дополнительным образованием и (или) организованными формами летнего отдыха</p> <p>Ч0 -числообучающих состоящих на различных видах профилактического учета;</p> <p>100 % -3 б. 50-80 % - 2 б 30-50 % 1 б. 0 % -0 б.</p>
Итого по разделу:				5 б.	
4. Организация питания					
4.1. Организация питания обучающихся		Наличие собственного пищеблока		5б	Есть-5 б Нет-0б
4.2.Организация питания обучающихся		Охват обучающихся горячим питанием		5 б	Более 70%-5б Менее 70%-0б
Итого по разделу				10	
Итого по блоку «Общеобразовательная школа»				40б	
Максимальное количество баллов МАОУСОШ г.Холма				180	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки					
<p>Формула расчета: набранное количество баллов / на коэффициент (1,8) Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78,0$. Доплата руководителя составляет 78,0%.</p>					

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
(автономных) организаций

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителям
дошкольных учреждений**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных учреждений, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности, общие для всех ОУ					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1.	Ведение официального сайта учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов в актуальной редакции – 5 баллов; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов, наличие документов, утративших силу – 0 баллов; Результаты мониторинга
1.2.	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-10	10 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 10 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0

					б. Результаты мониторинга
Итого по разделу:				15 б	
2. Функционирование системы коллегиального управления					
2.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0- 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились (все протоколы оформлены) – 5б. Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K) * 100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ -0б (Описательный отчет)
3.2.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации = K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0- 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ -0б (Описательный отчет)

3.3.	Наличие педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	количество педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения	0-5	5б	Один участник -1б; нет – 0 (информация в свободной форме)
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1.	Доля случаев детского травматизма и травматизма среди работников	% Наличие/ отсутствие	0-10	10 б	0% – 10 баллов; От 1% до 100% – 0 баллов 1Методика расчета: $D1/D2 \times 100\%$, где D1 – всего случаев детского травматизма; D2 – число обучающихся на 1 сентября отчетного учебного года (мониторинг специалистов отдела)
Итого по разделу:				10 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-5	5 б	5 б – без замечаний 3 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5.2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	0-5	5 б.	5 баллов имеется, нет -0 б
5.3	Выполнение квоты по приему на	Наличие инвалидов, принятых на работу	0-5	5 б	5б–выполняется % принятых на

	работу инвалидов	(3% от среднесписочной численности работников)			работу инвалидов Об-не выполняется %
Итого по разделу:				15 б.	
6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, % (доведение заработной платы педагогических работников организации до утвержденных нормативов)	0-5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б,
6.2.	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на официальном сайте ОУ	наличие/отсутствие	0-5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие -0 б
Итого по разделу:				10б	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования): численность воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях	Участие в мероприятиях районного и областного уровней	0-10	10 б	Нет – 0 б Районные - – 10 б

7.2.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) среди обучающихся и педагогов	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО, от общего количества обучающихся	0-5	5 б	От 60 % до 80 % - 5 б От 40-60%-4б От 30-40%-3б От 20-30%- 2б 0-20 %-1б
Итого по разделу:				15 б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, в т.ч. в дистанционной форме.	0, 5	5 б	Да – 5 б Нет – 0б
		Наличие победителей и призеров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня)	0-10	10 б	Нет – 0 б Муниципальный уровень – 1б Областной уровень – 4 б Федеральный уровень – 5 б
8.2.	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-10	10б	80 % - 10 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
Итого по разделу:				25 б	
9. Реализация федеральных, областных и социокультурных проектов					
9.1	Участие в федеральных, областных проектах	Количество проектов	0-20	20 б	Отсутствие – 0б За каждый проект 5 б

9.2	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе: клуб молодой семьи, родительский патруль и т.д.	Количество объединений	0-10	10 б	Отсутствие объединений От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.
Итого по разделу:				30 б	
Итого по блоку:				140	
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Дошкольные образовательные учреждения					
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования					
1.1	Посещаемость	количество дней, фактически посещенных одним ребенком в год	0-10	10 б	свыше 160 дней – 10б; 140/ 160 дней – 8б; 120/ 140 дней –6б; ниже 120 дн. – 0б
1.2	Заболеваемость	количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком в год	0-10	10 б	выше среднего по области – 0 б на уровне областного –8б ниже среднего по области – 10 б
1.5.	Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО от общей численности детей, посещающих ДОО, %	0-10	10 б	100% - 10б 80-99% - 7б Менее 80% - 0 б
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Да/нет Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	0-3	3 б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 0 баллов/ данные предоставляются

					комитетом образования на основе журнала регистрации обращений граждан
1.7	Соблюдение сроков выполнения предписаний контролирующих органов и рекомендаций по итогам изучения деятельности дошкольных образовательных организаций и решений совещаний (семинаров)	Да/частично/нет Наличие предписаний и рекомендаций	0-7	7 б	Предписания выполнены в установленные сроки- 7 баллов Часть предписаний не выполнена в установленные сроки при наличии объективных причин- 4 баллов Предписания не выполнены в установленные сроки- 0 баллов
Итого по разделу:				40 б	
Итого по блоку:					
Максимальное количество баллов «ДОУ»				180	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки					
Формула расчета набранное количество баллов / на коэффициент (1,8)					
Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78,0$. Доплата руководителя составляет 78,0%.					

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
(автономных) организаций

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю
учреждения дополнительного образования детей**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы учреждения дополнительного образования детей, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности, общие для всех ОУ.					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1	Ведение официального сайта учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов в актуальной редакции –5 баллов; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов, наличие документов, утративших силу –0 баллов; Результаты мониторинга
1.2	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-10	10 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 10 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0 б.

					Результаты мониторинга
Итого по разделу:				15 б	
2. Функционирование системы коллегиального управления					
2.1	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0, 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились (все протоколы оформлены) – 5б. Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K) * 100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ -0б (Описательный отчет)
3.2	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации= K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0- 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ - 0б (информация в свободной форме)

3.3	Наличие педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	количество педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения	0-5	5б	Один участник -1б; нет – 0 (информация в свободной форме)
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1	Создание условий по охране здоровья обучающихся и персонала ОУ	Наличие/отсутствие случаев детского и производственного травматизма, % от количества персонала.	0-5	5 б	0% – 5 балл; От 1% до 100% – 0 баллов 1 Методика расчета: $D1/D2 \times 100\%$, где D1 – всего случаев детского травматизма; D2 – число обучающихся на 1 сентября отчетного учебного года
Итого по разделу:				5 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-6	10 б	10 б – без замечаний 5 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5.2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	0,5	5 б.	5 баллов имеется нет -0 б

5.3	Соблюдение сроков выполнения предписаний контролирующих органов и рекомендаций по итогам изучения деятельности общеобразовательных организаций и решений совещаний (семинаров)	Да / нет Наличие предписаний и рекомендаций (решений)	1-10	10 б	Предписания выполнены в установленные сроки- 10 баллов Часть предписаний не выполнена в установленные сроки при наличии объективных причин- 5 баллов Предписания не выполнены в установленные сроки- 0 баллов
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Да / нет Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	0-5	5 б	Есть замечания – 0б Нет замечаний – 5 б
Итого по разделу:				30 б.	
6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, %(доведение заработной платы педагогических работников организации до утвержденных нормативов)	0-5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б (мониторинг отдела образования)
6.2	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на	наличие/отсутствие	0-5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие -0 (мониторинг

	официальном сайте ОУ				отдела образования)
Итого по разделу:				106	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (массовые зарядки, соревнования)	Проведение мероприятий согласно календарному плану	1-12	12 б	100-80 % - 12 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
7.2	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	Количество человек, принявших участие в сдаче нормативов ежемесячно	0-8	8 б	30 человек и более – 8 б 25-29 человек - 5 б 20-25 человек - 3 б менее 20 человек – 0 б (выписка из реестра)
Итого по разделу:				20 б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-8	8 б	100-80 % - 8 б 70-80 % - 6 б 60-70% - 4 б 50-60 % - 2 ниже 50 % - 0 б
8.2	Вовлечение в систему дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Да/нет	0,2	2 б	Наличие в контингенте ЦДО детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 2 балла

					Отсутствие в контингенте ЦДО детей- инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 0 баллов
Итого по разделу:				10 б	
9. Реализация национального проекта «Образование»					
9.1	«Успех каждого ребенка» (выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи)	Да / нет Участия обучающихся в мероприятиях областного и федерального уровня, в том числе в заочной форме и онлайн - мероприятиях	0-20	20 б	Участие обучающихся в мероприятиях районного, областного и федерального уровня – 5 балл; Наличие победителей и призеров районного уровня- 1 балл областного уровня - 4 балла; наличие победителей и призеров федерального уровня –10 баллов/ дипломы участников, копии заявок на участие и (или) другие документы; дипломы призеров и (или) победителей
9.2	«Социальная активность» (организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований)	Да / нет Наличие и размещение на официальном сайте образовательной организации 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;	0-10	10 б	Отсутствие объединений -0 б От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.

		отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году			
Итого по разделу:				30 б	
Итого по блоку:				140 б	
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Учреждения дополнительного образования					
1. Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ					
1.1	Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	Доля обучающихся, завершивших обучение по образовательным программам, 95 % и выше	0, 10	10 б	(А/В) * 100%, где А-количество обучающихся на начало учебного года В – количество обучающихся на конец учебного года 95% и выше – 10 б; менее 95% – 0 б.
1.2	Расширение спектра предоставляемых услуг	Разнообразие направлений, количество	0-10	10 б	за каждое направление -2б (не более 10б)
1.3	Реализация программ в дистанционной форме	Кол-во программ в дистанционной форме	0-10	10 б	За 1 программу 5 б., не более 10 баллов
1.4	Занятость в системе ДО учреждения, несовершеннолетних, состоящих на учете в ПДН и КДН	Доля обучающихся, занятых в УДО от количества состоящих на всех видах профилактического учета, %	0-10	10 б	100% - 10б 80-99% - 5б Менее 80% - 0 б
Итого по блоку «УДО»				40 б	
Максимальное количество баллов МАОУ ДО «ЦДО» г.Холма				180 б	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки					
Формула расчета: набранное количество баллов / на коэффициент (1,8)					
Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78$. Доплата руководителя составляет 78%.					

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
(автономных) организаций

КРИТЕРИИ

**оценки целевых показателей эффективности работы для установления
премиальных выплат руководителям муниципальных (автономных)
организаций по результатам работы за квартал**

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)
		руководителю
1	2	3
1.	По результатам работы за квартал:	
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	до 10 б
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20 б
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу отдела образования Администрации Холмского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета	до 30 б
1.4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20 б
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20 б
	ИТОГО:	100 б.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
(автономных) организаций

ФОРМА

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

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