

**Комитет образования Администрации Хвойнинского муниципального округа
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа с. Левоча»**

ПРИКАЗ

от 28.12.2024

№103

с. Левоча

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МАОУСШ с. Левоча в новой редакции**

С целью приведения Положения об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча в соответствие с действующим законодательством

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить ранее действующие Положения об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча утвержденное приказом от 08.08.2024 №29 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча» с изменениями утвержденными приказом от 04.10.2024 г №87 «о внесении изменений в Положение об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча»
2. Утвердить Положения об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча в новой редакции.
3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 28.12.2024.
4. Разместить данный приказ на официальном сайте МАОУСШ с. Левоча в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Директор

Е.И. Макарова

Утверждено
Приказом директора
МАОУСШ с. Левоча
от 28.12.2024 № 103

ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда МАОУСШ с. Левоча (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, п.4 ст.51 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Думы Хвойнинского муниципального округа от 23.09.2020 № 6 «О правопреемстве органов местного самоуправления Хвойнинского муниципального округа Новгородской области», постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 № 1126 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа», постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 29.07.2024 года № 1070 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников МАОУСШ с. Левоча (далее организации), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Хвойнинского муниципального округа и Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, 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».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной Администрацией Хвойнинского муниципального округа (далее - Администрация) комиссией по вопросам оплаты труда (далее - комиссия Администрации).

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается распоряжением Администрации.

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.8. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не должен превышать расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета.

Порядок определения расчётного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета и расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников организации устанавливается в соответствии с пунктом 3-2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Хвойнинским муниципальным округом, утвержденного постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 № 1126 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа».

1.9. Индексация заработной платы работников производится в соответствии со статьей 134 ТК РФ в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Коэффициент индексации заработной платы определяется Правительством Российской Федерации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя

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

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

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации, их организации конкретизируется трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – Главой Хвойнинского муниципального округа (далее - Глава округа) на основании решения комиссии Администрации и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и утверждается приказом организации.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии Администрации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_{п1} + Б_о \times К_{п2} + Б_о \times К_{ср1} + Б_о \times К_{ср2}) \times K_{инд}$, где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16101 рублей;

$К_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$К_{п2}$ – коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (в случае наличия двух и более оснований для применения коэффициентов, их размеры суммируются);

$К_{ср1}$ и $К_{ср2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации;

$K_{инд}$ – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

Должностной оклад руководителя организации, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливается в фиксированной сумме.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, подлежит пересмотру комиссией Администрации ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления организацией, на текущий год утверждается распоряжением Администрации в срок до 1 февраля текущего года.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением

полученной суммы на 12.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией (Кп1):

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся общеобразовательных организаций	до 75	0,05
		от 75 до 150	0,10
		от 150 до 225	0,15
		от 225 до 300	0,20
		от 300 до 375	0,25
		от 375 до 450	0,30
		от 450 и выше	0,35

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, подлежат пересмотру комиссией Администрации на основании служебной записки специалиста комитета образования – куратора организации при изменении в организации следующих показателей:

наличие филиала, структурного подразделения;

наличие дошкольных групп;

организация обучения обучающихся в медицинских организациях;

организация подвоза учащихся к месту учебы;

наличие заочной, очно-заочной формы обучения;

наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ);

наличие котельных, электрических котлов, электрических котельных.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиала, структурного подразделения:		
1.1.	Общеобразовательные организации Дошкольные образовательные организации	за каждый филиал, структурное подразделение	0,10
2.	Наличие дошкольных групп полного дня пребывания детей:		
2.1.	Общеобразовательные организации	до 12 человек	0,05
		от 12 человек до 20 человек	0,10
		от 20 человек до 28 человек	0,15
		от 28 человек и выше	0,20
3.	Организация обучения обучающихся в медицинских организациях:		
3.1.	Общеобразовательные организации	до 30 человек	0,05
		от 30 человек до 60 человек	0,10
		от 60 человек и выше	0,15

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
4.	Организация подвоза учащихся к месту учебы		
4.1.	Общеобразовательные организации	---	0,05
5.	Наличие заочной, очно-заочной формы обучения		
5.1.	Общеобразовательные организации	---	0,10
6.	Наличие пункта проведения экзаменов (ППЭ) для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА)		
6.1.	Общеобразовательные организации	---	0,10
7.	Наличие собственных котельных, электрических котлов, электрических котельных		
7.1.	Общеобразовательные организации Дошкольные образовательные организации	за котельную	0,10
		за электрическую котельную	0,08
		за электрический котёл	0,05

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере (K_{cp1} , K_{cp2}):

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (K_{cp2}) - 0,25/

2.2.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителя организации определяются в пределах рекомендуемого настоящим пунктов диапазона должностных окладов и устанавливаются Положением об оплате труда организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

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

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

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

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

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

за работу в ночное время. Выплаты производятся 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 22.07.2008 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. Выплаты осуществляются в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя 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. Выплаты осуществляются за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации

устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, заместителю руководителя организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя организации на основании распоряжения Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации на основании приказа организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

в отношении руководителя организации определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации;

в отношении руководителя организации, впервые назначенного на эту должность и руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его (или его предшественника) деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии Администрации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом показателей результативности деятельности руководителя организации, утвержденных Постановлением Администрации.

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

Комиссия Администрации рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится

руководителю организации, являющемуся временно исполняющим обязанности руководителя организации.

На текущий финансовый год руководителю организации устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в фиксированном размере за:

- организацию выполнения работ, не предусмотренных муниципальным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 15 000 рублей;

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 15 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии Администрации и утверждается распоряжением Администрации.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

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

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

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

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

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается при

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

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

- ежемесячно за поощрения:
- государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 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 общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения» - 10

- ежемесячно за ученые степени:

- кандидат наук – 25

- доктор наук – 60

- единовременно за поощрения:

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» – 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

- от 5 до 10 лет – 15 % должностного оклада;

- от 10 до 15 лет – 20 % должностного оклада;

- свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах

государственной власти, органах местного самоуправления.

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

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

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

Заседания комиссии Администрации, комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет оформляется протоколом заседания комиссии Администрации, комиссии организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 3, представляет специалисту комитета образования – куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист комитета образования – куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию Администрации. По результатам рассмотрения отчета комиссия Администрации ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года – не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста комитета образования – куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии Администрации Главой округа принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается распоряжением Администрации.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 3 к Примерному положению.

Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом образования принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое утверждается приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании распоряжения Администрации с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается распоряжением Администрации с учетом положений абзацев 7-9 подпункта 2.4.5.1.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 20 процентов.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах объема оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в абзаце семь настоящего пункта:

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

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, организацию и выполнение мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией Администрации на основании служебной записки председателя комитета образования;

заместителя руководителя организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения.

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

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы организации:

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности организации (проживание и предоставление услуг);
- от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;
- от предоставления ресурсов организации – помещения, оборудования (аренда).

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

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации в соответствии с решением комиссии Администрации на основании заявления руководителя организации, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

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

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

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации 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;

очередного отпуска;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, заместителю руководителя, организации и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях – при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя 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 на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

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

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя организации	заместителя руководителя
1	2	3	4
1.	Общеобразовательные организации	3	2,5

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 года № 922.

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад

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

положения;

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю, 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 за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсирующих, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов, 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 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог, тренер- преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель- логопед (логопед), педагог - библиотекарь	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	9737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10700

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 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	12104
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	12997
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	13888

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	8126
		главный библиотекарь	10545

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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 "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	6465
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9737

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
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, юрисконсульт	7080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10415
4.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11521

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые 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 комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке белья, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий	4619
1.2 .	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии	5079

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
		с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
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-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автобуса, повар	5590
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	6143
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	6765
2.4 .	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7699

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.

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

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

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 20.08.1990 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 06 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 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:

советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в муниципальных общеобразовательных организациях – 5000 рублей, ежемесячно»;

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте) (не более чем в двух классах одному педагогическому работнику) – 10000 рублей, ежемесячно;

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

за классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей на 1 обучающегося в месяц, педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся - 40 рублей, ежемесячно;

в процентах к должностному окладу 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, не 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 организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> - 40;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***> - 90;

за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (водитель автобуса) <***> - 110;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, в следующих размерах:

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*> - 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 – 15;

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 педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организации 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 устанавливают 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.

Стаж	%
От 1 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	15%
от 10 до 15 лет	20%
свыше 15 лет	30%

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

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

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

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 100 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 положением об оплате труда работников МАОУСШ с. Левоча.

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 оценки 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 50.

3.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <*>:

за высшую квалификационную категорию - 25;

за первую квалификационную категорию - 20;

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 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 за:

приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>: – 25;

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;

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 культуры, искусства и кинематографии ведущего:

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 одновременно 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:

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» <***>: – до 100.

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

<***> устанавливается к должностному окладу.

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 премиальных выплат:

- разовая (победа в конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровня;
- по итогам года.

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, разработанным в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Положению по форме согласно приложению № 3 к 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.

Решение об установлении премиальных выплат производится комиссией организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

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

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

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный

период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласовывает 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 субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из бюджета округа, 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 - 300 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.

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

3.6. Материальная помощь:

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

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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 в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления

работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.6.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, 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).

3.8.3. 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 более 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.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением его недельной 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 организации, 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 должности.

3.9. В случае задержки выплаты работникам организации заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАОУСШ с. Левоча

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки результативности деятельности руководителя МАОУСШ с. Левоча

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность учреждения			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствия действующему законодательству	соответствие документов, регламентирующих деятельность учреждения, законодательству Российской Федерации	5
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	3
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2
		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции (иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя, не менее 2 раза в год	2
1.2	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период	95 процентов и более	5
		менее 95 процентов	0
1.3	Выполнение учреждением	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей	15

	соглашений с образовательными организациями	образовательных организаций по ведению бухгалтерского учета отсутствие административных штрафов на руководителей обслуживаемых образовательных организаций	
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения правил по охране труда	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	4
1.5	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения и (или) на официальном сайте Администрации Хвойнинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии	7
1.6	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания), своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	7
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	5
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5

2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	5
2.4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей директора учреждения	отсутствие дисциплинарных взысканий у директора учреждения в течение отчетного периода	5
2.5	Своевременность начисления и выплата в установленные сроки заработной платы работникам учреждения, работникам обслуживаемых организаций	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам	5
2.6	Своевременная уплата налогов и сборов	соблюдение сроков	5
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной отчетности, ответов на поступающие запросы	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	5
2.8	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	5
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 процентов от штатного расписания	5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУСШ с. Левоча

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат руководителю образовательной организации)

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации, учреждения			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	10
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципального учреждения, муниципальной образовательной организации: наличие официального сайта организации, учреждения и/или раздела с информацией об организации, учреждении на сайте учредителя (да/нет) регулярное размещение информации об организации, учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www. bus.gov.ru (да/нет) своевременное размещение планов графиков организации, учреждения в Единой информационной системе www. zakupki.gov.ru (да/нет)	наличие всех составляющих, информация актуальная	10
		частичное наличие составляющих, информация размещена не в полном объеме или в неактуальном виде	3
		отсутствие всех составляющих	0
II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения			
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	соблюдаются	5
		не соблюдаются	0

2.2	Исполнение постановления Администрации Хвойнинского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	соблюдается	3
		не соблюдается	0
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	5
		наличие	0
2.4	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией соглашений	соблюдается	10
		соблюдается, но имеются нарушения	3
		не соблюдается	0
III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	5
		наличие	0
3.2	Выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	квота выполнена	2
		квота не выполнена	0
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		50

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников МАОУСШ с. Левоча

ФОРМА
оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			
3.			

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов информации по запросу комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа, выполнение решений совещаний, поручений директора.	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение- 0 баллов выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие - 0 баллов отсутствие - 5 баллов
	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	да - 15 баллов нет - 0 баллов
	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса		да - 15 баллов нет - 0 баллов

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МАОУСШ с. Левоча

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности	баллы
1. Заместитель руководителя		
1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	25
2	Рациональное использование финансовых средств, материальнотехнических и иных ресурсов	25
3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	25
4	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период (95 % и более) – 25 б	25
итого		100
2. Педагогические работники		
Педагогические работники - воспитатель		
1	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	2
2	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	2
3	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	2
4	Отсутствие случаев детского травматизма	3
5	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	2
6	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	2
7	Ведение педагогических наблюдений	3
8	Ведение портфолио на каждого ребенка	3
9	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	3
10	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	2
11	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	2
12	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	2
13	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	2
14	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные,	2

	индивидуальные и прочие)	
15	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	2
16	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	2
17	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	2
18	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	2
19	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования	2
20	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	10
21	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин	2
22	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	2
23	Обеспечение полифункциональности материалов	2
24	Обеспечение вариативности предметной среды	2
25	Обеспечение доступности среды	2
26	Безопасность предметно-пространственной среды	2
27	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций	2
28	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	2
29	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	2
30	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	2
31	Посещаемость детьми группы	3
32	Сохранность контингента	3
33	Первичное выявление семей группы риска	3
34	Умение работать в команде	2
35	Выход на замену в случае рабочей необходимости	4

36	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	3
37	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)	4
38	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	3
39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	2
Итого		100
3.Педагогические работники - учителя		
1	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	3
2	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	3
3	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	3
4	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	3
5	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	3
6	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	3
7	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	3
8	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.	3
9	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»	3
10	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	3
11	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс	3
12	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс	3
13	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки	3
14	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	3
15	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	33
16	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	3
17	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	3

18	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету	3
19	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	3
20	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	3
21	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	3
22	Участие в опытно-экспериментальной деятельности	4
23	Представление опыта работы на разных уровнях	3
24	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	3
25	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	3
26	Разработка рабочих программ по предметам	3
27	Разработка программ внеурочной деятельности	3
28	Соответствие качества урока требованиям стандарта	3
29	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	3
30	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	3
31	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре	3
32	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре	3
33	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	3
ИТОГО		100
Педагог - психолог		
1	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	2
2	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	2
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	2
4	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы	2
5	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	2
6	Проведение профориентационной работы с обучающимися	2
7	Помощь в формировании и развитии ученических групп	2

8	Гармонизация детско-родительских отношений	2
9	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	2
10	Психологическое сопровождение работы образовательной организации,	2
11	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	2
12	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	2
13	Участие в работе школьной службы примирения	2
14	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	2
15	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	2
16	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	2
17	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	2
18	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	2
19	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	2
20	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	2
21	Участие в конкурсах по профилю деятельности	2
22	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	2
23	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	2
24	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	2
25	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	2
итого		100
Социальный педагог		
1	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	5

2	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	5
3	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	5
4	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	5
5	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	5
6	Гармонизация детско-родительских отношений	5
7	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	5
8	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	5
9	Участие в работе школьной службы примирения	5
10	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	5
11	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	5
12	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	5
13	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	5
14	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	5
15	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	5
16	Участие в конкурсах по профилю деятельности	5
17	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	5
18	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	5
19	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	5
20	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	5
итого		100

	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	
1	Ведение необходимой документации	5
2	Обеспечение вариативности деятельности	5
3	Использование в работе современных информационных ресурсов	5
4	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	5
5	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, лого-ритмика)	5
6	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	5
7	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	5
8	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	5
9	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	5
10	Охват обучающихся логопедической помощью	5
11	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	5
12	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	5
13	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	5
14	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	5
15	Участие в конкурсах по профилю деятельности	5
16	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	5
17	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	5
18	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	5
19	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	

итого		100
Педагогические работники дополнительного образования детей		
1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	15
2	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	10
3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	20
4	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки	10
5	Информационная компетентность педагога	10
6	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	10
7	Участие педагога в системе методической работы	15
8	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	10
итого		100
Помощник воспитателя		
1	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	20
2	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	20
3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	20
4	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	20
5	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	20
итого		100
Заведующая библиотекой, библиотекарь		
1	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации	20
2	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	20
3	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	20
4	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	20
5	Образцовое содержание библиотеки	20
итого		100
Водитель		
1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	25
2	Соблюдение правил дорожного движения	25

3	Соблюдение трудовой дисциплины	25
4	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	25
итого		100
	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)	
1	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	15
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	10
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	20
4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	10
5	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	10
6	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	10
7	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	15
8	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	10
итого		100
	Шеф-повар (повар)	
1	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	15
2	Соблюдение правил санитарии и гигиены	15
3	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	15
4	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	15
5	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	20
6	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	20
итого		100
	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)	
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	20
2	Оперативность и качество выполнения заявок	20
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами	10

	оборудования, предотвращение аварий	
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	20
5	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	15
6	Выполнение особо важных заданий	15
итого		100
	Обслуживающий персонал	
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	20
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	15
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	15
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	15
5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	20
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	15
итого		100