



АДМИНИСТРАЦИЯ МАРЁВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

02.11.2023 № 463

с. Марёво

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Администрация Марёвского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа (далее - Положение).

2. Руководителям муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа внести изменения в положения об оплате труда работников организации.

3. Возложить контроль за выполнением постановления на председателя социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа Ершову С.А.

4. Признать утратившими силу постановления Администрации Марёвского муниципального округа:

от 22.08.2022 № 350 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа»;

от 06.09.2022 № 426 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа»;

от 30.08.2023 № 376 «О внесении изменений в постановление Администрации Марёвского муниципального округа от 22.08.2022 №350 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников

муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа»;

от 29.09.2023 № 405 «О внесении изменений в постановление Администрации Марёвского муниципального округа от 22.08.2022 № 350 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа».

5. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.

6. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Марёвский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа в информационно-коммуникативной сети «Интернет».



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Серийный номер сертификата:
00849B830FDC74D2B5B1A7FECC449042C
Владелец: Горкин Сергей Иванович
Дата подписания: 31.10.2023 10:01
Срок действия: с 19.06.2023 по 11.09.2024

Глава муниципального округа

С.И. Горкин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального округа
от 02.11.2023 №463

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в
сфере образования, находящихся в ведении социального комитета
Администрации Марёвского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа (далее Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении социального комитета Администрации Марёвского муниципального округа (далее организации), которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Марёвского муниципального округа и Примерным положением.

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

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается

распоряжением Администрации Марёвского муниципального округа (далее распоряжение).

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

2.2. Должностной оклад

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

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

$Do = (Bo + Bo * K_{п1} + Bo * K_{п2} + Bo * K_{сп}) * K_{ind}$, где:

Do – должностной оклад руководителя организации;

Bo–базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15560 рублей;

K_{п1}– коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

K_{п2}–коэффициент, характеризующий особенности деятельности

организации;

Кср – коэффициент специфики работы руководителя организации;

Kind – коэффициент индексация устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Марёвского муниципального района при принятии решения о бюджете Марёвского муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период.

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

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

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

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

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

филиала;

дистанционного обучения;

пункта проведения экзамена.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кп2)
----------	--	---------	--

1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Общего образования	за каждый филиал, структурное подразделение	0,1
1.2.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,1
2.	Организация дистанционного обучения	до 10 человек	0,02
		от 10 человек до 30 человек	0,04
		от 30 человек и выше	0,06
3.	Наличие пункта проведения экзамена на базе организации	за каждый пункт	0,05

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

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

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

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

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

осуществляются:

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

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

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

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

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

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

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

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

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

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

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с

перечнем, указанном в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

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

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

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоения поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах 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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 №1233 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», **почетные звания**: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 №1233 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»,

значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

- 100

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

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

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

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

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

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

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчётным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

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

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

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

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

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

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

По решению комиссии на основании служебной записки заведующего отделом образования руководителю организации выплачивается премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ единовременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя организации за оперативность и качественный результат труда.

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

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

в отношении руководителя организации распоряжением

Администрации муниципального округа, в соответствии с решением комиссии;

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

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

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

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

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

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

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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней

заработной платы, утвержденным Постановлением правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922.

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) оклада по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

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

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

1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя	5706
1.2.	Второй уровень		
1	2	3	4
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5992
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь	9251

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

N п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культурный организатор, руководитель кружка	6598
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7529
		главный библиотекарь	9770

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод	5706
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5992

2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник	6012
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	6620
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7217
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7817
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9022
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6562
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7217
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7987
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8773
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9651
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10675

3.3.4. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4280
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4707
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	5179
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым	5692

1	2	3	4
		тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
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	6269
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7132

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

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра по уходу за больными	5326
2.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5593
2.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии,	6138

1	2	3	4
		медицинская сестра по массажу	
2.3.	4 квалификационный Уровень	фельдшер	6818
2.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	7576

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

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

3.4.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
- за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)* - 0,20;
- за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;
- за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:
 - 1 квалификационный уровень - 0,55;
 - 2 квалификационный уровень - 0,50;
 - 3 квалификационный уровень - 0,46;
 - 4 квалификационный уровень - 0,43;
- за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:
 - 1 квалификационный уровень - 0,78;
 - 2 квалификационный уровень - 0,71;
 - 3 квалификационный уровень - 0,65;
 - 4 квалификационный уровень - 0,60;

*устанавливается руководителем организации персонально в

отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием	- 0,71
---	--------

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

3.4.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития *	- 0,20;
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития *	- 0,15;
помощникам воспитателей	- 0,9;
младшим воспитателям	- 0,81;
водителям	- 1,1;

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

3.4.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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

3.4.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к

ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	- 0,40;
за первую квалификационную категорию	- 0,30;
за вторую квалификационную категорию	- 0,10;

3.4.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 №1233 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», **почетные звания**: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 0,1;

за ученые степени:

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

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

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5. Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. 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).

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5.3. 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;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию 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.

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанным положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 3 к Примерному положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

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

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

Оценка выполнения показателей эффективности и 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 течении финансового года.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения показателей

эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

3.6.3.1. При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

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

единовременно:

за поощрения:

государственные награды , установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»,	- до 100.
ведомственные награды , установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 №1233 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»	

3.6.3.2. Поощрение педагогического работника - учителя: за обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету, за победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам.

Выплата за качество выполняемых работ педагогическому работнику – учителю организации устанавливается в размере:

единовременно:

поощрение:

за каждого обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

за каждого обучающегося – победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей за каждого обучающегося – призера;

за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей за каждого обучающегося – победителя.

3.6.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада;

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

Заседание комиссии 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.

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

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

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

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

3.7. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

3.7.2. В случае смерти работника организации материальная помощь 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).

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

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

3.7.5. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

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

3.9. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

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

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

1	2	3	4	5	6
	соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)			и копии документов – 3 балла; Отсутствии одного или нескольких - 0 баллов. Результаты мониторинга
		Регулярное обновление информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)	Да/нет	3 б	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 балла; Нарушение установленных сроков – 0 баллов. Результаты мониторинга
2.2.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, средствах СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации		2 б	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 1балл Отчетные данные с подтверждающими документами
ИТОГО по разделу 8 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2 б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательной организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года. Соответствие оценивается в 2 балла; не соответствие – 0 баллов.
ИТОГО по разделу 2 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	10 % и более	0 б, 2 б	Менее 10% - 0 баллов; 10% и более – 2 балла
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (график повышения квалификации педагогических работников за три года)	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации,	100 %	2 б	A/B)*100%, где: А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических

1	2	3	4	5	6
		профессиональную переподготовку			работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	100 %	4 б	А/В *100%, где А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности ; В – общее количество педагогических работников.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
5.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения				
5.1.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс	%	100 %	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, переведенных в следующий класс; Ч2 - количество обучающихся на 31.05. отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени).
5.2.	Доля отчисленных из образовательной организации в нарушение Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ	%	0 %	2 б	Отчет 1- НД
ИТОГО по разделу 4 балла					
6.	Результаты итоговой аттестации				
6.1.	Доля выпускников, получивших аттестаты об основном, среднем общем образовании	%	100 %	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 9, 11(12)-х классов, получивших аттестаты об основном, среднем общем образовании; Ч2 - количество выпускников 9,11(12)-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации.

1	2	3	4	5	6
ИТОГО по разделу 2 баллов					
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
7.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных организаций (профилактика формирования зависимости от ПАВ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися	Да/нет	1 б	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися да – 1 балл. нет – 0 баллов.
		Наличие плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся	Да/нет	1 б	Наличие утверждённого плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся да – 1 балл. нет – 0 баллов.
		Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	До 30%	2 б	А/В *100%, где А-количество педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися; В – количество педагогов в образовательной организации. 15% и более - 2 балла
		Доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени	До 10 %	3 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени; Ч2 - количество обучающихся. до 10% - 3 балла, свыше 10% - 0 баллов.
		Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	До 100 %	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году; Ч2 - количество обучающихся. до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла.
		Доля преступлений, совершённых несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, в общем числе преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе	%	2 б	Ч ₁ /Ч ₀ x 100%, где Ч ₁ - количество преступлений, совершённых несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, за истекший календарный год; Ч ₀ - общая численность преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе, городском округе, за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 балла;

1	2	3	4	5	6
		(процентов)			Наличие -0 баллов.
		Доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе (процентов)	%	2 б	$\frac{Ч_1}{Ч_0} \times 100\%$, где Ч ₁ - число несовершеннолетних обучающихся муниципального района, городского округа, совершивших преступления, за истекший календарный год; Ч ₀ - общее число лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 балла; Наличие - 0 баллов
		Организация поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей	Да/нет	1 б	Наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей; Наличие в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей да – 1 балл нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 14 баллов					
8.	Реализация социокультурных проектов				
8.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	Да/нет		1 б	наличие музея (музейного уголка) да - 1 балл нет – 0 баллов
8.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований	Да/нет		1 б	наличие: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году.

1	2	3	4	5	6
					Данная информация должна быть размещена на официальном сайте образовательной организации да - 1 балл нет – 0 баллов
8.3.	Доля обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту»	Процент обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту» от общего количества обучающихся	100%	26	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, оформивших «Пушкинскую карту»; Ч2 - количество обучающихся. От 10% до 50% - 1 балл, свыше 50% - 2 балла.
ИТОГО по разделу 4 балла					
9.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
9.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	Да/нет	2 б	Отчетная документация да - 2 балла нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					
10.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
10.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья	Да/нет	1 б	отчетная документация да - 3 балл нет – 0 баллов
10.2.	Вовлечённость обучающихся во всероссийскую олимпиаду школьников	% обучающихся	40% и более	2 б	40% и более – 2 балла менее 40% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
11.1.	Доля обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой, от общего числа школьников	%	100 %	1 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий адаптивной

1	2	3	4	5	6
					физкультурой); Ч2 - общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года
11.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа школьников	%	80% и более	0-1 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 - общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года. Менее 80%- 0 баллов 80% и более – 1 балл
11.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	да/нет	наличие лагеря дневного пребывания	2 б	Отчетная документация да - 1 балл нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 4 балла					
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
12.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	да/нет	100 %	3 б	Выполнение следующих требований: -наличие индивидуальных учебных планов; -обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий; - организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством
ИТОГО по разделу 3 балла					
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
13.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в общеобразовательных организациях, в общей численности обучающихся	%	0 - 100	0 б, 2 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в общеобразовательных организациях; Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного года. 90-100% получают услуги – 2 балла; 75-89% - 1 балл Ниже 75% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					

1	2	3	4	5	6
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
14.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	да/нет	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и электронных носителях, организация мониторинга индивидуальных образовательных результатов обучающихся, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования	2 б	Наличие – 2 балла Отсутствие -0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					
15.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
15.1.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством работы образовательной организации	Независимый опрос (анкетирование не менее 50 % от контингента)	Не менее 60%	2 б	60% и более - 2 балла; Менее 60% - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 2 баллов					
16.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
16.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4 б	(А/В) * 100%, где: А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; В – установленный целевой показатель за отчетный период. Менее - 0 баллов, 100% - 4 балла
16.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по	%	1 % - 10 %	3 б	(А/В) * 100%, где А - размер денежных средств, поступивших в

1	2	3	4	5	6
	оказанию дополнительных платных образовательных услуг за отчетный год, в бюджете учреждения за отчетный год				организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год) Менее 1 % - 0 баллов, от 1% до 3 %- 1 балл, свыше 3% - 3 балла
16.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 2 б	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 2 балла.
16.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 2 б	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 баллов Отсутствие -2 балла
16.5.	Организация системы внутреннего финансового контроля	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 1 б	Да – 1 балл (при наличии локальных нормативных актов)
16.6.	Подключение к информационно-коммуникативной сети «Интернет» на скорости не менее 2 (5) Мб/с	наличие/отсутствие	да/нет	0 б, 1 б	Нет – 0 баллов; Да – 1 балл (по контрольному замеру скорости)
16.7.	Доля учебных кабинетов, оснащённых интерактивными комплектами оборудования	%	Не менее 30%	0 б, 2 б	$C1/C2 \cdot 100\%$, где: C1 – количество учебных кабинетов; C2 – количество учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования 30% и более – 2 балла; Менее 30% - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
17.	Безопасность образовательной организации				
17.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	да/нет	100%	1 б	Наличие паспорта безопасности Наличие-1 балл Отсутствие-0 баллов
17.2.	Доля случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине детей	%	0-100 %	0 б, 1 б	$D1/D2 \cdot 100\%$, где: D1- всего случаев ДДТТ; D2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года. 1 % - 100 % – 0 баллов; 0 % -1 балл
17.3.	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100 %	0 б, 1 б	$P1/P2 \cdot 100\%$, где: P1- всего случаев производственного

1	2	3	4	5	6
					травматизма; П2 - среднесписочное количество работников за учебный год. 1 % - 100 % – 0 баллов; 0 % -1 балл
17.4.	Доля случаев детского травматизма в период образовательного процесса в образовательной организации	%	0 – 100%	0 б, 1 б	Д1/Д2*100%, где: Д1 – всего случаев детского травматизма, Д2 – число учащихся на 1 сентября отчётного учебного года 1% - 100% - 0 баллов; 0% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
18.	Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности организации				
18.1	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации	баллы	100%	0 б, 4 б	Результат независимой оценки 100% - 4 балла от 99 до 90% - 3 балла от 89 до 80% - 2 балла до 79% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
19	Наличие приборов учёта тепловой энергии в образовательных организациях				
19.1.	Доля объектов учреждений образования обеспеченных приборами учёта тепловой энергии	%	100%	0 б, 3 б	0 %- 0 баллов 100%-3 балла
ИТОГО по разделу 3 балла					
20	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов				
20.1	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов	%	3% от среднесписочной численности работников (при условии 35 человек и более)	0 б,1 б	Для работодателей, численность работников, которых составляет 35 человек и более, установлена квота для приёма на работу инвалидов в размере 3 % среднесписочной численности работников. 3%-1 б 0%-0 б
ИТОГО по разделу 1 балла					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

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

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ	да/нет	3 б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; Наличие жалоб – 0 баллов.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	Да/нет	3 б	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие – 3 балла.
1.3.	Выполненного объема муниципального задания организации по видам услуг	%	95 %-100 %	2 б, 4 б	А/В*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 100 % - 4 балла; 95 % - 99 % -2 балла; Менее 95 % – 0 баллов.
1.4.	Готовность учреждения к новому учебному году	Акт приёмки	Да/нет	3 б	Наличие акта о приеме ДОУ, подписанное до 25 августа без замечаний – 3 балла с замечаниями – 0 баллов
ИТОГО по разделу 13 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	Да/нет	3 б	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 балла, отсутствии одного или нескольких - 0 баллов Результаты мониторинга
		Регулярное обновление	Да/нет	2 б	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 2

1	2	3	4	5	6
		информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)			балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов Результаты мониторинга
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	Да/нет	3 б	Эпизодически, на муниципальном уровне – 1 балл, На муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла На всех уровнях 3 балла Отчет с подтверждающими документами
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, информационных газетах, средствах СМИ)	Наличие и актуальность достоверной информации	Да/нет	2 б	Информация на стенде – 1балл + Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 1 балл Отчетные данные с подтверждающими документами
ИТОГО по разделу 10 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	4 б	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательным учреждением и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года
ИТОГО по разделу 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	10-20 %	4 б	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 85-К
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (график повышения квалификации педагогических работников за три года)	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100 %	3 б	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. План повышения квалификации, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного,	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных	% (50 и более)	4 б	(А/В)*100%, где А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности;

1	2	3	4	5	6
	федерального)	площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников			В – общее количество педагогических работников.
ИТОГО по разделу 11 баллов					
5.	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм				
5.1.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми (обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня от 5 до 7 лет)	Количество участников ОО	Да/нет	3 б	Отчётная документация (сводные данные за подписью руководителя) Менее 60%- 0 баллов 60-79%-2 балла от 80-100% - 3 балла
5.2.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях групп компенсирующей направленности и логопедпункта	Да/нет	3 б	Наличие условий, по отчётным данным – 3 балла, отсутствие или недостаточно созданы – 0 баллов
		Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях инклюзивного образования	Да/нет	3 б	Наличие условий, по отчетным данным – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
5.3.	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Договоры, размещение информации на сайте	Да/нет	3 б	Наличие договоров – 2 балла + сетевое взаимодействие – 1 балл
5.4.	Обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения	Наличие/отсутствие, приоритетных направлений, закреплённое в вариативной части основной общеобразовательной	Да/нет	5 б	Отсутствие – 0 баллов, наличие 1-5 (по 1 баллу за каждое приоритетное направление согласно ФГОС)

1	2	3	4	5	6
		программы учреждения			
5.5.	Организация дополнительных образовательных и иных услуг	Наличие программ дополнительного образования детей, лицензии на их реализацию, планов работы по осуществлению иной дополнительной деятельности, информация на сайте	Да/нет	2 б	Отсутствие – 0 баллов, реализация программ дополнительного образования детей: 1-2 программы – 2 балла, 2-5 программ – 3 балла, 5 программ и более – 4 балла, иные услуги - + 1 балл
5.6	Удельный вес обучающихся в возрасте от 5 до 7 лет получающих услуги по дополнительному образованию	%	100%	3 б	Ч1/Ч2х100%, где Ч1-количество обучающихся по дополнительному образованию Ч2- общая численность обучающихся по программам дошкольного образования на 31.05 отчётного года Не менее 75% -3 балла Менее 75%- 0 баллов
5.7.	Обеспечение преемственности основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	Реализация ежегодного плана совместной работы со школой, результаты адаптации детей к школе по отзывам учителей	80% положительных отзывов наличие/отсутствие	3 б	Наличие плана – 1 балл, положительные отзывы учителей (80% и более) – 2 балла
ИТОГО по разделу 25 баллов					
6.	Построение взаимодействия с семьями воспитанников				
6.1.	Удовлетворённость семей качеством образовательных услуг	Независимый опрос (анкетирование не менее 50% от контингента)	% (50-100%)	3 б	Удовлетворены: менее 50% - 0 баллов, 50-74% - 1 балл, 75-90% - 2 балла, 91-100% - 3 балла
6.2.	Организация профилактической работы с семьями имеющими детей дошкольного возраста, находящимися в трудной жизненной ситуации, семьями группы риска	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию работы с семьями, утверждённого плана по работе с семьями	Да/нет	2 б	Отсутствие – 0 баллов, наличие – 2 балла
ИТОГО по разделу 5 баллов					
7.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
7.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4 б	(А/В) * 100%, где: А - среднемесячная номинально начисленная

1	2	3	4	5	6
					заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; В – установленный целевой показатель за отчетный период. Менее - 0 баллов, 100% - 4 балла
7.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1-10 %	4 б	(А/В) * 100%, где А -размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год) Менее 1 % - 0 баллов, от 1% до 3 %- 2 балла, свыше 3% - 4 балла
7.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3 б	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 баллов, отсутствие – 3 балла.
7.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3 б	Данные годовой бюджетной отчетности Наличие – 0 баллов Отсутствие -3 балла
ИТОГО по разделу 14 баллов					
8.	Охрана здоровья воспитанников и педагогических работников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
8.1.	Реализация образовательной организацией планов работы по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие в образовательной организации планов работы по сохранению и укреплению здоровья, отчетов по выполнению планов	Да/нет	3 б	наличие в образовательной организации планов работы по сохранению и укреплению здоровья, отчетов по выполнению планов Наличие – 3 балла, отсутствие – 0 баллов
8.2.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы Система мероприятий внутри организации, участие в мероприятиях районного и областного уровней		Наличие/отсутствие	2 б	Нет – 0 баллов, внутри учреждения – 1 балл + районные и областные мероприятия, вовлечение всех участников образовательного процесса (педагогов и родителей) – 1 балл
ИТОГО по разделу 5 баллов					

1	2	3	4	5	6
9.	Безопасность образовательной организации				
9.1	Доля случаев детского травматизма	Случаи детского травматизма	Наличие/отсутствие	2 б	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 2 балла
9.2	Доля случаев производственного травматизма	Случаи производственного травматизма	Наличие/отсутствие	2 б	Наличие – 0 баллов, отсутствие – 2 балла
9.3	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	да/нет	100%	1 б	Наличие паспорта безопасности Наличие-1 балл Отсутствие-0 баллов
ИТОГО по разделу 5 баллов					
9.	Независимая оценка качества условий осуществления образовательной деятельности организации				
9.1	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации	баллы	100%	0- 4 б	Результат независимой оценки 100% - 4 балла от 99 до 90% - 3 балла от 89 до 80% - 2 балла до 79% - 1 балл
ИТОГО по разделу 4 балла					
10	Наличие приборов учёта тепловой энергии в образовательных организациях				
10.1.	Доля объектов учреждений образования обеспеченных приборами учёта тепловой энергии	%	100%	0 б, 3 б	0 %- 0 баллов 100%-3 балла
ИТОГО по разделу 3 балла					
11	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов				
11.1	Выполнение квоты по приёму на работу инвалидов	%	3% от среднесписочной численности работников (при условии 35 человек и более)	0 б, 1 б	Для работодателей, численность работников, которых составляет 35 человек и более, установлена квота для приёма на работу инвалидов в размере 3 % среднесписочной численности работников. 3%-1 б 0%-0 б
ИТОГО по разделу 1 балл					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

Приложение 2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных районных
автономных организаций в сфере образования,
находящихся в ведении социального комитета
Администрации Марёвского муниципального округа

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

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

4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие	наличие – 0 баллов отсутствие – 5 баллов	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда	-	невыполнение – 0 баллов выполнение – 25 баллов	невыполнение – 0 баллов выполнение – 40 баллов
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя установленного организации	Менее (более) 100% - 0 баллов 100%- 20 баллов	-	Менее (более) 100% - 0 баллов 100%- 20 баллов
7.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	наличие – 0 баллов отсутствие – 10 баллов
8.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	-	Да – 30 баллов Нет – 0 баллов	-
9.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Да/нет	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	-	-

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

ФОРМА

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
организаций

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

1	2
2.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
2.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
2.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25.	Обеспечение доступности среды
2.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31.	Посещаемость детьми группы
2.1.32.	Сохранность контингента
2.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34.	Умение работать в команде
2.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.1.36.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
2.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)

1	2
2.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности
2.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
2.2.	Педагогические работники - учителя
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)
2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
2.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования

1	2
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3.	Педагог - психолог
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся

1	2
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.4.	Социальный педагог
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины

1	2
2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.5.1.	Ведение необходимой документации
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности

1	2
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
2.7.	Тренер-преподаватель и инструктор-методист
2.7.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.7.2.	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы
2.7.3.	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня
2.7.4.	Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год
2.7.5.	Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта
2.7.6.	Количество переданных спортсменов
2.7.7.	Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы
2.7.8.	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки
3.	Помощник воспитателя
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
4.	Медицинские работники

1	2
4.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния
4.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима
4.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся
4.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников
4.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации
5.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
5.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
5.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
5.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
5.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
5.5.	Образцовое содержание библиотеки
6.	Главный бухгалтер
6.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской отчетности
6.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
6.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности
6.4.	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности
6.5.	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
7.	Бухгалтер
7.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
7.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
7.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
7.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
7.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8.	Инженер - программист
8.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ.

1	2
8.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
8.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
8.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9.	Водитель
9.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
9.2.	Соблюдение правил дорожного движения
9.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
10.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
10.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
10.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
10.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
10.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
10.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
10.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
10.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
10.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
11.	Шеф-повар
11.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
11.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
11.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
11.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
11.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
11.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
12.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
12.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
12.2.	Оперативность и качественность выполнения заявок

1	2
12.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
12.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
12.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
12.6.	Выполнение особо важных заданий
13.	Обслуживающий персонал
13.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
13.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
13.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
13.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
13.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации