



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОВИШЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.10.2024 № 1015
г. Малая Вишера

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципальном районе Новгородской области

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района Новгородской области от 25.09.2024 № 960 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений муниципального района Новгородской области»,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Маловишерского муниципального района:

от 25.04.2018 № 401 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Маловишерского муниципального района»;

от 30.05.2018 № 518 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 20.09.2018 № 941 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 30.10.2019 № 1171 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных

комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 17.04.2020 № 345 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 14.12.2020 №1278 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 02.12.2021 № 1208 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района»;

от 29.07.2022 № 783 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района Новгородской области»;

от 11.09.2023 № 797 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 25.04.2018 № 401»;

от 11.10.2023 № 894 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области»;

от 28.11.2023 № 1110 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Маловишерского муниципального района Новгородской области»;

от 13.02.2024 № 123 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области»;

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования в бюллетене «Возрождение» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2024 года.

**Первый заместитель
Главы Администрации П.А. Коцин**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального района
Новгородской области
от 18.10.2024 № 1015

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района Новгородской области от 25.09.2024 № 960 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации муниципального района Новгородской области (далее - организации) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Новгородской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также 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».

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из бюджета муниципального района Новгородской

области (далее бюджет муниципального района), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной комитетом образования Администрации муниципального района Новгородской области (далее - комитет образования) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования.

1.7. 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.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета образования.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета образования и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений муниципального района Новгородской области, утвержденного постановлением Администрации муниципального района Новгородской области от 25.09.2024 года № 960.

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 должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – председателем комитета образования на основании решения комиссии комитета и утверждается приказом комитета образования;

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

2.2. Должностной оклад.

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

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

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o - должностной оклад руководителя организации;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15408 рублей (с 01.09.2024); 16101 (с 01.10.2024).

$K_{п1}$ - коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

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

$K_{сп1}$ - коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации;

K_{ind} - коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации ($K_{п1}$):

№ п/п	Показатели по типам (видам, контингенту) организации	Условия	Повышающий коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся общеобразовательных организаций	до 50 чел. от 50 чел. до 100 чел.	0 0,1

1	2	3	4
		от 100 чел. до 300 чел.	0,2
		от 300 чел. до 450 чел.	0,3
		от 450 чел. до 600 чел.	0,5
		от 600 чел. до 700 чел.	0,7
		свыше 700 чел.	0,8
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организаций	до 100 чел.	0,1
		от 100 до 130 чел.	0,3
		от 130 до 160 чел.	0,5
		от 160 до 190 чел.	0,7
		свыше 190 чел.	0,9
3.	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр Созвездие»		0,3
4.	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений» Мало-вишерского муниципального района		0,25

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации ($K_{п2}$):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент ($K_{дп2}$)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Общего образования	за каждый филиал дошкольную групп	0,05 0,05
		наличие заочной формы обучения	0,1
		пункт проведения экзаменов	0,05
1.2.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие дистанционной площадки	за каждое подразделение отдельно	0,05
3.	Общего образования:		
3.1.		за наличие коррекционных классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,15
		наличие базовой общеобразовательной организации, в которой созданы условия для инклюзивного обучения детей-инвалидов	0,15
		за наличие предметов с углубленным изучением	0,05

1	2	3	4
4.	Дошкольного образования:		
4.1.		за наличие групп кратковременного пребывания	0,03
		за наличие групп компенсирующей направленности	0,05
		за наличие ясельных групп (дети в возрасте до 1,5 лет)	0,3

2.2.1.4. Коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере ($K_{сп1}$):

- за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности ($K_{сп1}$) 0,25;

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

2.2.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций определяются в пределах рекомендуемого настоящим пунктом диапазона должностных окладов и устанавливаются положением об оплате труда организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя, 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 условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

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

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

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

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

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

за работу в ночное время. Выплаты производятся за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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).

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на основании приказа комитета образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на основании приказа организации.

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

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

в отношении руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии комитета.

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 назначенных на эту должность) с учетом показателей результативности деятельности руководителей организаций, указанных в приложениях № 2,3,4,5, утвержденных приказом комитета.

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

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

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

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

организацию выполнения работ, не предусмотренных муниципальным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 30 000 рублей;

участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 30 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии и утверждается приказом комитета.

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 показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

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

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

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

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

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

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, 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.

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

ежемесячно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

10

ежемесячно за ученые степени:

кандидат наук

25

доктор наук

60

единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

100

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

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

В стаж работы руководителя организации, 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, органах местного самоуправления.

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 6 к Примерному положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 6, представляет специалисту комитета - куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист комитета - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию комитета. По результатам рассмотрения отчетов комиссия комитета ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

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

На основании предложения комиссии комитета, комитетом принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается приказом комитета.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации по форме согласно приложению № 1 к Примерному положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности.

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

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.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

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

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

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией комитета на основании служебной записки специалиста комитета - куратора организации;

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

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

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

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

от реализации платных образовательных услуг;

от деятельности организации (предоставление услуг);

от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;

от предоставления ресурсов организации - помещения, оборудования (аренда).

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

в отношении руководителя организации приказом комитета в соответствии с решением комиссии комитета на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

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

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

2.4.6. Выплата за наставничество в отношении руководителя организации устанавливается в размере 20% должностного оклада.

2.5. Материальная помощь.

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - комитетом и утверждается приказом комитета образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается 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 – председателем комитета и утверждается приказом комитета образования;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

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

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

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

2.6. Руководителю организации, заместителю руководителя, 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, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1	2	3		
1.	Общеобразовательные организации	4,5	3,5	2,5
2.	Организации дошкольного образования	4,5	3,5	2,5
3.	Организации дополнительного образования детей	4	3	2,5
4	МБУ «Центр финансового, экономического методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений Маловишерского муниципального района	2,5	2,5	2,5

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 руководителей, 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 года № 922.

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

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

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

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

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

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

В положении об оплате труда работников организации, разрабатываемом организацией, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5893	6158
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187	6465
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6791	7097
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования,	11656	11656

1	2	3	4	5
		старший тренер-преподаватель		
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12951	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9318	9737
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и	10239	10700

1	2	3	4	5
		среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11025	11521

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

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7776	8126
		главный библиотекарь	10091	10545

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			

1	2	3	4	
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общему житию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,	5893	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6187	6465
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя,	6209	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6837	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7453	7788

1	2	3	4	
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8074	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9318	9737
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6775	7080
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7453	7788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8248	8619
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9061	9468
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9966	10415
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			

1	2	3	4	
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11025	11521

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, каселянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420	4619
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4860	5079
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено	5349	5590

1	2	3	4	
		присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля		
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5878	6143
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6474	6765
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367	7699

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

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

Должности	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570	26570

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02 сентября 2019 года № 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:
в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек – 10000 рублей, ежемесячно;

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

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

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях) - 5000 рублей, ежемесячно;

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

- за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки, <*> - 3;
- за заведование учебными кабинетами, лабораториями<*> - 3;
- за заведование мастерскими, учебно-опытными участками<*> - 3;
- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <*> - 15;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <*> - 35;
- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*> - 35;
- за наличие ученой степени – кандидат наук <*> - 20;
- за наличие ученой степени – доктор наук <*> - 45;
- за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*> - 10;
- за работу с детьми дошкольного возраста:
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <*> - 40;
- работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <*> - 90;
- за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*> - 110;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

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

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

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

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

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

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

<*> устанавливается от должностного оклада

<*> устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки

результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории муниципального района Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом комитета образования.

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <*>:

за вторую квалификационную категорию	- 10;
за первую квалификационную категорию	- 20;
за высшую квалификационную категорию	- 25;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <*> - 18;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <*> - 25;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием <*> - 30;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом <*> - 15;

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

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» <*> - 7

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

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

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

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

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

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <*> - до 100.

<*> устанавливается от должностного оклада

<*> устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

В целях поощрения работников организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в процентах должностного оклада или в абсолютных величинах:

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

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1

к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и автономных организаций,
подведомственных комитету
образования Администрации
муниципального района
Новгородской области

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

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

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

макс – 100 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества в различных формах (районные семинары, конференции, открытые просмотры районного уровня, областного уровня)	ед. приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	0-10	10	на муниципальном уровне (1 мероприятие) - 3 б. на муниципальном уровне (2 и более мероприятий) - 5 б. на областном, федеральном уровне - 10 б.
2.	Обеспечение преемственности детский сад-школа	количество проведенных мероприятий приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	0-10	10	10 и более – 10 б. 5-10 – 5 б. менее 5 – 2 б. 0 – 0 б.
3.	Наличие у образовательной организации статуса региональная методическая (инновационная, стажировочная) площадка	да/нет приказ	-	10	да – 10 б. нет - 0 б.

1	2	3	4	5	6
4.	Участие управленческой команды и педагогов в конкурсах профессионального мастерства	да/нет протоколы, приказы	-	10	да – 4 б. нет – 0 б. Дополнительные баллы: 1. уровень конкурса: муниципальный – 1 б. региональный – 2 б. 2. результативность участия: победитель – 2 б. призер – 1 б.
5.	Уровень заболеваемости в дошкольной образовательной организации	выше среднего, средний, ниже среднего отчеты образовательных организаций	-	20	выше среднего по муниципальному уровню – 0 б. выше среднего по муниципальному уровню, но есть динамика снижения – 2 б. на уровне муниципального района – 10 б. ниже среднего по муниципальному району – 20 б.
6.	Доля воспитанников, посещающих дошкольные образовательные организации	% отчеты образовательных организаций	0-100%	20	менее 70 % - 0 б. от 70-80 - 10 б. 80 % и выше - 20 б.
7.	Доля детей в возрасте от 5-7 лет, осваивающих программы дополнительного образования, от общей численности детей данного возраста	% отчет организации из навигатора https://53.pfdo.ru/	0-100%	10	менее 80 % - 0 б.; 80% и более -10 б.
8.	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы	% подтверждающие доку- менты	0 – 100%	10	отсутствие задолженности по родительской плате – 10 б. от 0 – 10% должников – 5 б. более 10% - 0 б.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

маx – 100 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя, обоснование	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Доля выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классах образовательных организаций муниципального района Новгородской области	% данные системы АИС	0-100%	20	более 80% - 20 б. от 50-80% - 10 б. менее 50% - 0 б.
2.	Отсутствие выпускников 9 классов, не сдавших ГИА в основной период	да/нет протоколы результативности	-	10	да – 10 б. нет – 0 б.
3	Доля выпускников 11 класса поступивших в ВУЗы и СПО по профилю обучения	% справки о поступлении	0-100%	10	более 80% - 10 б. от 50-80% - 5 б. менее 50% - 0 б.
4.	Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение в профессиональных учебных заведениях на территории Новгородской области	% справки о поступлении	0–100%	5	от 80-100% - 5 б. 50-80% - 3 б. менее 50% - 0 б. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество выпускников, поступивших в профессиональные организации и организации, расположенные на территории Новгородской области

1	2	3	4	5	6
					В – общее количество выпускников 9 классов, продолживших обучение в профессиональных учебных заведениях.
5.	Доля выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные организации и организации высшего профессионального образования, расположенных на территории Новгородской области (за исключением тех специальностей, которые отсутствуют в НовГУ)	% справки о поступлении	0 – 100%	5	от 80-100% - 5 б. 50-80% - 3 б. менее 50% - 0 б. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество выпускников, поступивших в профессиональные организации и организации высшего профессионального образования, расположенные на территории Новгородской области В – общее количество выпускников 11 классов
5.	Наличие обучающихся, являющихся участниками регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников	ед. региональные протоколы, приказы	1 и более	8	1-2 чел. – 4 б. 3 и более – 5 б. Дополнительные баллы за результативность участия: победитель – 3 б. призер – 2 б.
6.	Участие управленческой команды и педагогов в конкурсах профессионального мастерства	да/нет протоколы, приказы	-	10	да – 4 б. нет – 0 б. Дополнительные баллы: 3. уровень конкурса: муниципальный – 1 б. региональный – 2 б. 4. результативность участия: победитель – 2 б. призер – 1 б.
7.	Очное участие управленческой команды и педагогов в форумах, семинарах, проводимых на территории Новгородской области	да/нет приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	-	5	да – 4 б. нет – 0 б. Дополнительные баллы: участие в качестве спикера – 1 б.
8.	Участие образовательной организации, административно-управленческого персонала, педагогических работников, обу-	да/нет обоснованием является скриншот зарегистрированной	-	10	да – 10 б. нет – 0 б.

1	2	3	4	5	6
	чающихся в реализации проектов (грантов)	заявки, договор или соглашение на реализацию проекта, сертификат на реализацию проекта			
9.	Наличие у образовательной организации статуса региональная методическая (инновационная, стажировочная) площадка	да/нет приказ	-	10	да – 10 б. нет - 0 б.
10.	Проведение мероприятий регионального уровня	ед. приказ	1 и более	7	1 – 5 б. 2 и более – 7 б.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных и автономных организаций,
подведомственных комитету образования
Администрации муниципального района
Новгородской области

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР СОЗВЕЗДИЕ»**

маx – 100 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Объем выполнения муниципального задания организации по видам услуг	% отчет о выполнении муниципального задания за отчетный год	0-100%	10	100 -90 % - 10 б; менее 90 % – 5 б.
2.	Наличие муниципального опорного центра/площадки на базе образовательной организации, функционирование его в течение текущего года	да/нет, нормативно-правовой акт о создании опорного центра (площадки)	-	5	да – 5 б. нет – 0 б.
3.	Доля численности обучающихся (воспитанников) образовательных организаций в расчете на 1 педагогического работника, в соответствии с нормами САНПИН	% обоснованием является отчет о выполнении показателя	0-100%	10	выполнение планового значения -10 б; невыполнение планового значения - 0 б.

1	2	3	4	5	6
4.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительными общеразвивающими программами технической и естественнонаучной направленности, от общей численности обучающихся	% отчет организации из навигатора https://53.pfdo.ru/	0-100%	15	охват не менее 25% от общего числа обучающихся детей в образовательной организации в возрасте от 5 до 18 лет - 15 б; охват менее 6% - 0 б.
5.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	% муниципального уровня (% от общего количества обучающихся в объединении)	0-100%	2	50% и более - 2 б. до 50 % - 1 б
6.		да/нет регионального уровня	-	3	да – 3 б.; нет – 0 б.
7.		да/нет федерального уровня, международного уровня	-	5	да – 5 б.; нет – 0 б.
8.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	наличие призовых мест приказы	-	10	<u>муниципальный уровень</u> 1 место – 2 б 2 место - 1 б 3 место - 0,5 б <u>региональный уровень</u> 1 место – 3 б 2 место - 2б 3 место - 1 б <u>федеральный уровень, международный уровень</u> лауреаты, дипломанты 1 место – 5 б. 2 место - 4,5 б. 3 место – 4 б. Благодарность, поощрительный документ – 0,5 б.
9.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	да/нет протоколы, приказы	-	10	да – 10 б. нет – 0 б. на федеральном уровне – 4,5 б.

1	2	3	4	5	6
					на областном уровне – 3,5 б. на муниципальном уровне – 2 б.
10.	Участие образовательной организации, административно-управленческого персонала, педагогических работников, обучающихся в реализации проектов (грантов)	да/нет, обоснованием является скриншот зарегистрированной заявки, договор или соглашение на реализацию проекта, сертификат на реализацию проекта	-	20	да - 10 б; нет - 0 б.
11.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	% отчеты организации	0-100%	10	от 16 до 25% - 10 б; от 5 до 15 % - 5 б; от 0 до 4 % - 0 б. расчет по формуле: $(A/B) \times 100\%$, где: А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области

**ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР ФИНАНСОВОГО, ЭКОНОМИЧЕСКОГО, МЕТОДИЧЕСКОГО И ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ» МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

маx – 100 баллов

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя, обоснование	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Отсутствие протоколов ГИБДД о ДТП по вине водителей школьных автобусов	да/нет отсутствие протоколов	-	30	отсутствуют – 30 б. имеются – 0 б.
2.	Отсутствие жалоб со стороны руководителей образовательных организаций	да/нет отсутствие жалоб	-	30	отсутствуют – 30 б. имеются – 0 б.
3.	Проведение совещаний (семинаров) с руководителями образовательных организаций по вопросам финансовой деятельности не менее 1 раза в квартал	ед. протоколы совещаний	0-3	20	1-3 – 20 б. 0 – 0 б.
4.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов на ведение бухгалтерского учета в обслуживаемых образовательных организациях	да/нет отсутствие замечаний	-	20	отсутствуют – 20 б. имеются – 0 б.

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области

КРИТЕРИИ

для установления премиальных выплат руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)
1	2	3
I.	По результатам работы за квартал: *	
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности, отсутствие нарушений финансовой деятельности	20
2.	Своевременное и качественное представление отчетности, информации; исполнение решений совещаний, приказов, поручений руководителя комитета	20
3.	Отсутствие правонарушений со стороны водителей	20
4.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	20
5.	Наличие обоснованных жалоб на работу учреждения, значимых замечаний контролирующих органов о нарушениях	-50
6.	Отсутствие случаев невыхода транспортных средств по маршруту по причине их неисправности	20
II.	По результатам работы за квартал: **	
1.	Своевременное и качественное представление отчетности, информации; исполнение решений совещаний, приказов, поручений руководителя комитета	20
2.	Инициатива, творчество, активность участия и проведения мероприятий различного уровня на базе образовательных организаций	20
3.	Получение финансовых средств от предоставления платных дополнительных образовательных услуг	30
3.1.	Отсутствие платных дополнительных образовательных услуг	0
3.2.	Наличие платных дополнительных образовательных услуг при отсутствии динамики получения финансовых средств от их предоставления в сравнении с АППГ	10
3.3.	Наличие получения финансовых средств от предоставления платных дополнительных образовательных услуг на уровне АППГ	20
3.4.	Наличие положительной динамики получения финансовых средств от предоставления платных дополнительных образовательных услуг в сравнении с АППГ	30
4.	Получение внебюджетных средств	30
4.1.	Отсутствие внебюджетных средств	0

4.2.	Наличие внебюджетных средств при отсутствии динамики их роста в сравнении с АППГ	10
4.3.	Получение внебюджетных средств на уровне АППГ	20
4.4.	Наличие положительной динамики получения внебюджетных средств в сравнении с АППГ	30
5.	Наличие обоснованных жалоб на работу учреждения, значимых замечаний контролирующих органов о нарушениях	-30

* применяется только к руководителю МБУ «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений;

** не применяется к руководителю МБУ «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений.
