



Российская Федерация
Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ ДЕМЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.10.2024 № 1687

р.п. Демянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Министерства образования Новгородской области от 23.05.2024 № 9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района», Администрация Демянского муниципального округа

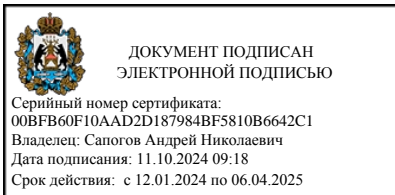
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа.

2. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2024 года.

3. Опубликовать постановление в Информационном Бюллетене Демянского муниципального округа и разместить на официальном сайте Администрации Демянского муниципального округа.

Глава округа



А.Н. Сапогов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
округа от 11.10.2024 № 1687

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-03 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Министерства образования Новгородской области от 23.05.2024 № 9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа (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 постановлениями Администрации Демянского 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».

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 областного и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Демянского муниципального округа (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа. Протокол заседания комиссии направляется Главе Администрации Демянского муниципального округа на рассмотрение.

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. Порядок определения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального округа, постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района».

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 – Главой Демянского муниципального округа (далее Глава) на основании решения комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

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 16585 рублей;

$K_{п1}$ - 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 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 распоряжением Администрации Демянского муниципального округа в срок до 01 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.

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

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

| № п/п | Показатели по типам (видам) организации | Условия | Коэффициент ($K_{пл}$) |
|-------|--|-------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Обучающиеся общеобразовательных организаций | до 80 чел. | 0,1 |
| | | от 80 чел. до 150 чел. | 0,2 |
| | | от 150 чел. до 250 чел. | 0,3 |
| | | от 250 до 350 чел. | 0,4 |
| | | от 350 чел. до 450 чел. | 0,5 |
| | | от 450 чел. до 550 чел. | 0,6 |
| | | от 550 чел. до 650 чел. | 0,7 |
| | | от 650 чел. до 750 чел. | 0,8 |
| | свыше 750 чел. | 0,9 | |
| 2. | Воспитанники дошкольных организаций | до 80 чел. | 0,1 |
| | | от 80 чел. до 100 чел. | 0,2 |
| | | от 100 чел. до 140 чел. | 0,3 |
| | | от 140 чел. до 200 чел. | 0,4 |
| | | свыше 200 чел. | 0,5 |
| 3. | Обучающиеся учреждений дополнительного образования | от 50 чел. до 200 чел. | 0,1 |
| | | от 200 чел. до 400 чел. | 0,2 |

| | | | |
|----|--|---|------------|
| | | от 400 чел. до 600 чел. свыше 600 чел. | 0,3 0,4 |
| 6. | Муниципальное бюджетное учреждение «Центр обеспечения муниципальной системы образования» | | |
| | Количество учреждений, обслуживаемых по ведению бухгалтерского учета и отчетности | до 5 | 0,5 |
| | | более 5 | 1 |

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, подлежат пересмотру комиссией комитета на основании служебной записки председателя комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа при изменении в организации следующих показателей: наличие филиала; наличие дошкольных групп.

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

| № п/п | Показатели наличия по типам (видам) организации | Условия | Коэффициент ($K_{п2}$) |
|-------|---|-----------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество филиалов в организациях: | | |
| 1.1. | Дошкольного образования | за каждый филиал | 0,1 |
| 1.2. | Общего образования | за каждый филиал | 0,1 |
| 2. | Наличие дошкольного отделения в организациях: | | |
| 2.1. | | до 12 чел. | 0,05 |
| | | от 12 чел. до 40 чел. | 0,2 |
| | | от 40 чел и выше | 0,3 |
| 3. | Наличие пункта проведения экзаменов (проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования) | | 0,2 |

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 ($K_{сп2}$) – 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 распоряжения Администрации Демянского муниципального округа;

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 оценки эффективности деятельности руководителей организаций и критериев оценки эффективности их деятельности, указанных в приложении № 1 к Примерному положению.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителей организаций проводится комиссией комитета в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 01 октября 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 государственным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 10 000 рублей;

участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 10 000 рублей.

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

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, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации прово-

дится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 01 октября 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»

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 комиссией по установлению стажа в Администрации Демянского муниципального округа (далее комиссия Администрации) в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя учреждения 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 Администрации, 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 Администрации, комиссии организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя, 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 № 4 к Примерному положению.

Оценка выполнения показателей учреждения производится до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом). Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения.

Оценка показателей эффективности деятельности предложений, поданных:

в отношении руководителя учреждения – специалистами комитета образования и центра обеспечения муниципальной системы образования, кураторами направлений деятельности в комиссию комитета образования;

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

Комиссия комитета рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности руководителя учреждения, согласует набранную сумму баллов по каждому руководителю и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу. По результатам рассмотрения отчетов комиссия комитета готовит предложение о премировании руководителя учреждения (невыплате премии руководителю учреждения). Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа, которое оформляется распоряжением Администрации.

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, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 2 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. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руково-

дителя, главного бухгалтера организации (невыплате премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, которое утверждается приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа руководителя организации с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается приказом руководителя организации 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 Администрации на основании служебной записки председателя комитета по образованию Администрации Деямянского муниципального округа;

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

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

в отношении руководителя учреждения на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом в комитет по образованию в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

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

Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премияльных выплат по итогам работы руководителя учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа на основании предложения комиссии комитета, которое оформляется распоряжением Администрации округа.

Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании предложения комиссии комитета учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

2.5. Оплата преподавательской деятельности.

2.5.1. Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения может вести преподавательскую деятельность при условии, если педагогические работники, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объёме с их письменного согласия.

Решение о преподавательской деятельности принимается:

в отношении руководителя учреждения – решением комиссии по соблюдению требований к служебному поведению руководителей подведомственных учреждений и урегулированию конфликта интересов на основании уведомления руководителя с подтверждающими документами и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя учреждения - комиссией учреждения на основании заявлений заместителя руководителя учреждения на имя руководителя учреждения и оформляется приказом учреждения.

Оплата преподавательской деятельности руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

2.5.2. На руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, осуществляющих преподавательскую деятельность, распространяются стимулирующие выплаты для педагогов учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Решение о выплате стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения по результатам преподавательской деятельности принимается:

в отношении руководителя учреждения – решением комиссии комитета по образованию на основании выписки из протокола комиссии учреждения с подтверждающими документами, представленными не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в комиссия комитета по образованию, и оформляется распоряжением администрации;

в отношении заместителя руководителя учреждения – решением комиссии учреждения на основании рассмотрения подтверждающих документов и оформляется приказом учреждения.

2.5.3. К руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, осуществляющим преподавательскую деятельность, применяется почасовая оплата за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников.

Решение об оплате проведения разовых часов руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения принимается:

в отношении руководителя учреждения – решением комиссии по соблюдению требований к служебному поведению руководителей подведомственных учреждений и урегулированию конфликта интересов на основании уведомления руководителя с подтверждающими документами и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя учреждения – решением комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.6. Материальная помощь.

2.6.1. 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).

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

При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь дополнительно к размеру материальной помощи (в том числе к отпуску), установленной подпунктами 2.6.1 пункта 2.6. настоящего Положения, на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации и оформляется Распоряжением Администрации - в отношении руководителя организации, приказом руководителя организации – в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

2.6.2. 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, бабушка, 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 учреждения – Главой муниципального округа на основании письменного заявления руководителя учреждения и оформляется распоряжением Администрации округа;

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

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, предоста-

вляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.6.4. 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.

2.7. 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 | 4 | 5 |
| 1. | Дошкольные организации | 4 | 3,5 | 2,5 |
| 2. | Общеобразовательные организации | 4 | 3,5 | 2,5 |
| 3. | Организации дополнительного образования | 4 | 3,5 | 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 настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

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

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|--------|---|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 6158 |
| 1.2. | Второй уровень | | |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 6465 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 7097 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, | 9441 |

| | | | |
|------|--|---|-------|
| | | старший вожатый | |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 10490 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 11656 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <***>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь | 12951 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***> | 9737 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, | 10700 |

| | | | |
|------|----------------------------|---|-------|
| | | отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 11521 |

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

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

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

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

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

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|--|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе | 12104 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе II категории | 12997 |
| 1.3. | 3 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе I категории | 13888 |

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 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 (рублей) |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | 7121 |
| 2. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | библиотекарь | 8126 |
| | | главный библиотекарь | 10545 |

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 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 (рублей) |
|-------|--|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 6158 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 6465 |
| 2. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник | 6488 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7145 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий | 7788 |

| | | | |
|------|---|--|-------|
| | | столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 8437 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 9737 |
| 3. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт | 7080 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7788 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 8619 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 9468 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера | 10415 |
| 4. | ПКГ «Общепромышленные | | |

| | | | |
|------|---------------------------------------|--|-------|
| | должности служащих четвертого уровня» | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела | 11521 |

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

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|---|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 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) | 5079 |
| 2. | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в | 5590 |

| | | | |
|------|----------------------------|--|------|
| | | 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 | 6143 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6765 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7699 |

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

3.3.6. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|---|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре | 9441 |

3.3.7. 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 |
| Методист (в организациях, не осуществляющих образовательную деятельность) | 9363 |

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением

о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.

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

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более - 5000 рублей, ежемесячно;

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

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-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 дене-

жного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях)

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 медицентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*> | - 10; |

за работу с детьми дошкольного возраста:

| | |
|---|-------|
| работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> | - 40; |
| работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***> | - 90; |

за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающим должно-сти, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*> - 110.

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

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

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

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

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

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

за особенности работы в образовательных организациях, - 35;

созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы <*>, <***>: - 45;

общего режима;

строгого режима.

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

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

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

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

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

<***> устанавливается к должностному окладу

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

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

за вторую квалификационную категорию – 10;

за первую квалификационную категорию – 20;

за высшую квалификационную категорию – 25;

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

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

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

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по

договору о целевом обучении согласно занимаемой должности
диплом <***>

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»<***>

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:

до 100.

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

<*> устанавливается в процентах к должностному окладу

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

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 2 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 на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

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

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии организации решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем организации и оформляется приказом. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течении 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 родствен-

никам (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 документа, подтверждающего родство и оформляется приказом организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

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

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

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

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 органи-
заций, подведомственных комитету
по образованию Администрации
Демянского муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности руководителей организаций
(ОУ) и критериев оценки эффективности их деятельности

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|----------|--|--|----------------------|
| 1. | Исполнительская дисциплина | соблюдения сроков, порядка, полноты, точности, достоверности представления информации (отчетов) по запросам комитета образования | 10 |
| | | выполнение решений совещаний, приказов комитета образования, поручений председателя комитета образования (руководителя учреждения) | 5 |
| 2. | Качественное обеспечение основной деятельности: образовательного процесса; повышение эффективности учебно-воспитательного процесса; деятельности муниципальной системы образования | отсутствие замечаний по выполнению функций учреждения | 10 |
| | | отсутствие замечаний по ведению электронного дневника и журнала успеваемости | 5 |
| | | своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и работа в АИС системах, реестрах | 5 |
| | | выполнение показателя по активности использования педагогическими работниками и обучающимися платформы Сферум | 5 |
| | | выполнение показателя по предоставлению муниципальных социально значимых услуг в электронном виде | 5 |
| 3. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования. | отсутствие нарушений, выявленных надзорными органами | 10 |
| | | отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения | 5 |
| 4. | Обеспечение информационной открытости учреждения | отсутствие замечаний по представленной информации на сайте учреждения (полнота и своевременность обновления) | 5 |
| | | своевременное размещение меню на сайте ОУ | 5 |

| | | | |
|----|--|--|----|
| 5. | Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности | соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой и финансовой отчетности | 5 |
| | | отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 5 |
| | | отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, статистической отчетности | 10 |
| | | выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления) | 10 |

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности руководителя МБУ «ЦОМСО» и критериев оценки эффективности его деятельности

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
|-------|---|--|-------------------|
| 1. | Исполнительская дисциплина | соблюдения сроков, порядка, полноты, точности, достоверности представления информации (отчетов) по запросам комитета по образованию | 15 |
| | | выполнение решений совещаний, приказов комитета по образованию, поручений председателя комитета по образованию (руководителя учреждения) | 10 |
| 2. | Качественное обеспечение основной деятельности: | отсутствие замечаний по выполнению функций учреждения | 10 |
| 3. | Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования. | отсутствие нарушений, выявленных надзорными органами | 15 |
| | | отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения | 10 |
| 4. | Обеспечение информационной открытости учреждения | отсутствие замечаний по представленной информации на сайте учреждения (полнота и своевременность обновления) | 10 |
| 5. | Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности | соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой и финансовой отчетности | 10 |
| | | отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 10 |
| | | отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, статистической отчетности | 10 |

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных и автономных органи-
заций, подведомственных комитету
по образованию Администрации
Демянского муниципального округа

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 № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников организации

| № п/п | Наименование показателя эффективности |
|-----------------------------|--|
| 1 | 2 |
| 1. Заместитель руководителя | |
| 1.1. | Своевременное и качественное представление информации и отчетности |
| 1.2. | Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов |
| 1.3. | Обеспечение выполнения контрольных показателей организации |
| 1.4. | Обеспечение информационной открытости организации |
| 1.5. | Участие организации в муниципальных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях |
| 1.6. | Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности |
| 1.7. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг |
| 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. | Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов |
| 2.1.12. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности |
| 2.1.13. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов |
| 2.1.14. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие) |
| 2.1.15. | Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов |
| 2.1.16. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса |
| 2.1.17. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями |
| 2.1.18. | Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования |
| 2.1.19. | Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования |
| 2.1.20. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о |

| | |
|---------|---|
| | результатах реализации образовательной деятельности |
| 2.1.21. | Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН |
| 2.1.22. | Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды |
| 2.1.23. | Обеспечение полифункциональности материалов |
| 2.1.24. | Обеспечение вариативности предметной среды |
| 2.1.25. | Обеспечение доступности среды |
| 2.1.26. | Безопасность предметно-пространственной среды |
| 2.1.27. | Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций |
| 2.1.28. | Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры |
| 2.1.29. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей |
| 2.1.30. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей |
| 2.1.31. | Посещаемость детьми группы |
| 2.1.32. | Сохранность контингента |
| 2.1.33. | Первичное выявление семей группы риска |
| 2.1.34. | Умение работать в команде |
| 2.1.35. | Выход на замену в случае рабочей необходимости |
| 2.1.36. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники) |
| 2.1.37. | Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы) |
| 2.1.38. | Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности |

| | |
|---------|--|
| 2.1.39 | Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов |
| 2.2. | Педагогические работники - учителя |
| 2.2.1. | Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя |
| 2.2.2. | Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне |
| 2.2.3. | Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности |
| 2.2.4. | Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям |
| 2.2.5. | Руководство социально-практической деятельностью обучающихся |
| 2.2.6. | Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся |
| 2.2.7. | Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений |
| 2.2.8. | Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса |
| 2.2.9. | Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» |
| 2.2.10. | Положительная динамика образовательных результатов обучающихся |
| 2.2.11. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс |
| 2.2.12. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс |
| 2.2.13. | Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки |
| 2.2.14. | Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс |
| 2.2.15. | Организация работы с социально неблагополучными семьями |
| 2.2.16. | Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг |
| 2.2.17. | Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету |

| | |
|---------|--|
| 2.2.18. | Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету |
| 2.2.19. | Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам |
| 2.2.20. | Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям |
| 2.2.21. | Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации |
| 2.2.22. | Участие в опытно-экспериментальной деятельности |
| 2.2.23. | Представление опыта работы на разных уровнях |
| 2.2.24. | Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта |
| 2.2.25. | Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования |
| 2.2.26. | Разработка рабочих программ по предметам |
| 2.2.27. | Разработка программ внеурочной деятельности |
| 2.2.28. | Соответствие качества урока требованиям стандарта |
| 2.2.29. | Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности 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 |
| 2.3.18. | Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся |
| 2.3.19. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе |

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

| | |
|---------|--|
| 2.4.11. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности |
| 2.4.12. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием |
| 2.4.13. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины |
| 2.4.14. | Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи |
| 2.4.15. | Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся |
| 2.4.16. | Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации |
| 2.4.17. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 2.4.18. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 2.4.19. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 2.4.20. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |
| 2.4.21. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации |
| 2.5. | Учитель-логопед, учитель-дефектолог |
| 2.5.1. | Ведение необходимой документации |
| 2.5.2. | Обеспечение вариативности деятельности |
| 2.5.3. | Использование в работе современных информационных ресурсов |
| 2.5.4. | Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним |
| 2.5.5. | Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического |

| | |
|---------|---|
| | недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика) |
| 2.5.6. | Вариативность направлений просветительской работы с родителями |
| 2.5.7. | Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды |
| 2.5.8. | Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся |
| 2.5.9. | Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации |
| 2.5.10. | Охват обучающихся логопедической помощью |
| 2.5.11. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся |
| 2.5.12. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся |
| 2.5.13. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации |
| 2.5.14. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе |
| 2.5.15. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 2.5.16. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 2.5.17. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 2.5.18. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |
| 2.5.19. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации |
| 2.6. | Педагогические работники дополнительного образования детей |
| 2.6.1. | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года |
| 2.6.2. | Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ |

| | |
|--------|--|
| 2.6.3. | Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня |
| 2.6.4. | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки |
| 2.6.5. | Информационная компетентность педагога |
| 2.6.6. | Обновление содержания программ дополнительного образования детей |
| 2.6.7. | Участие педагога в системе методической работы |
| 2.6.8. | Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей |
| 2.7. | Тренер - преподаватель |
| 2.7.1. | Реализация дополнительных общеобразовательных программ |
| 2.7.2. | Сохранность контингента |
| 2.7.3. | Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы |
| 2.7.4. | Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию |
| 2.7.5. | Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки |
| 2.7.6. | Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований) |
| 2.7.7. | Качественное выполнение поручений |
| 2.7.8. | Информационная активность |
| 3. | Помощник воспитателя |
| 3.1. | Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм |
| 3.2. | Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН |
| 3.3. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 3.4. | Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания |

| | |
|------|--|
| 3.5. | Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации |
| 4. | Медицинские работники |
| 4.1. | Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния |
| 4.2. | Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и 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 ведение бухгалтерской документации |
| 6.2. | Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации |
| 6.3. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности |

| | |
|------|---|
| 6.4. | Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности |
| 6.5. | Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности |
| 6.6. | Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации |
| 6.7. | Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации |
| 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. | Водитель |
| 8.1. | Обеспечение безопасности перевозки пассажиров |
| 8.2. | Соблюдение правил дорожного движения |
| 8.3. | Соблюдение трудовой дисциплины |
| 8.4. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей |
| 9. | Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер) |
| 9.1. | Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний |
| 9.2. | Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонафицированный учет) |
| 9.3. | Использование информационно-коммуникационных технологий в |

| | |
|-------|--|
| | ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями |
| 9.4. | Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих) |
| 9.5. | Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками |
| 9.6. | Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность |
| 9.7. | Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт) |
| 9.8. | Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами |
| 10. | Повар |
| 10.1. | Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии |
| 10.2. | Соблюдение правил санитарии и гигиены |
| 10.3. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе |
| 10.4. | Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи |
| 10.5. | Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ |
| 10.6. | Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки |
| 11. | Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник) |
| 11.1. | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации |
| 11.2. | Оперативность и качество выполнения заявок |
| 11.3. | Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий |
| 11.4. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора) |

| | |
|-------|---|
| 11.5. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 11.6. | Выполнение особо важных заданий |
| 12. | Обслуживающий персонал |
| 12.1. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории |
| 12.2. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования |
| 12.3. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы |
| 12.4. | Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок |
| 12.5. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации |
| 12.6. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности руководителей организаций и критериев оценки эффективности их деятельности (кроме руководителя МБУ «ЦОМСО»)

| № п/п | Наименование целевого показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Основная деятельность организации | | | |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг | 15 |
| | | Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений | 0 |
| 1.3. | Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг | Выявлены нарушения | 0 |
| | | Выполнение плана устранения нарушений Основание: данные организации | 15 |
| | | Не выявлены нарушения | 10 |
| 1.4. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Мониторинг по обязательной информации к размещению: наличие сайта наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации | |
| | | наличие | 10 |
| | | отсутствие | 0 |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | | Основание: мониторинг комитета по обязательной информации к размещению | |
| Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев | | | 50 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность организации | | | |
| 2.1. | Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в министерство (при наличии бухгалтерской службы) | Выполнение соблюдение сроков представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности; качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток) | 5 |
| | | Невыполнение | 0 |
| 2.2. | Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам (при наличии бухгалтерской службы) | Отсутствие начисленных штрафов и пени по организации | 5 |
| | | наличие начисленных штрафов и пени по организации Основание: данные организации | 0 |
| 2.4. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие | 5 |
| | | Наличие Основание: данные организации | 0 |
| 2.5. | Отсутствие просроченной дебиторской задолженности | Отсутствие | 5 |
| | | Наличие Основание: данные организации | 0 |
| 2.7. | Отсутствие замечаний в актах проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях | Отсутствие | 0 |
| | | Наличие Основание: данные учреждения | - 20 |
| 2.8. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления) Отношение средней | Выполнение на 100 % и более | 10 |
| | | Невыполнение Основание: мониторинг МБУ «ЦОМСО» выполнения целевого показателя | 0 |

| | | | |
|--|---|---|-----|
| | заработной платы по | Методика расчета: | |
| | учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) - 100 % | <p>$A / B \times 100 \%$, где:</p> <p>A - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период;</p> <p>B - установленный целевой показатель за отчетный период</p> | |
| Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев | | | 30 |
| 3. Исполнительская дисциплина руководителя организации | | | |
| 3.1. | Исполнение приказов, поручений комитета, представления информации по запросам | Своевременное исполнение | 5 |
| | | Наличие неисполненных приказов, поручений и информации | - 5 |
| Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства - куратором организации | | | |
| Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев | | | 5 |
| 4. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами | | | |
| 4.1. | Укомплектованность работниками основного персонала | Укомплектовано (процент от штатного расписания): | |
| | | на 70 % и более | 5 |
| | | менее 70 % | 0 |
| <p>Основание: данные организации</p> <p>Методика расчета:</p> <p>$(A / B) \times 100 \%$, где:</p> <p>A - количество укомплектованных штатных единиц;</p> <p>B - количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации</p> | | | |
| 4.2. | Соблюдение | Выполнение | 5 |

| | | | |
|--|--------------------------|--|-----|
| | безопасных условий труда | проведение мероприятий по охране труда; периодические медицинские осмотры | |
| | | Невыполнение Основание: данные организации | 0 |
| Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев | | | 20 |
| Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев | | | 100 |

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности руководителя МБУ «ЦОМСО»
и критериев оценки эффективности его деятельности
(кроме руководителей ОУ)

| № п/п | Наименование целевого показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета | Количество баллов |
|---|---|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Основная деятельность организации | | | |
| 1.1. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг | 15 |
| | | Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений | 0 |
| 1.3. | Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг | Выявлены нарушения | 0 |
| | | Выполнение плана устранения нарушений Основание: данные организации | 15 |

| | | | |
|---|--|---|----|
| | | Не выявлены нарушения | 10 |
| 1.4. | Обеспечение информационной открытости учреждения | Мониторинг по обязательной информации к размещению: наличие сайта наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации | |
| | | наличие | 10 |
| | | отсутствие Основание: мониторинг комитета по обязательной информации к размещению | 0 |
| Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев | | | 50 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность организации | | | |
| 2.1. | Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в министерство (при наличии бухгалтерской службы) | Выполнение соблюдение сроков представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности; качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток) | 5 |
| | | Невыполнение | 0 |
| 2.2. | Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам (при наличии бухгалтерской службы) | Отсутствие начисленных штрафов и пени по организации | 5 |
| | | наличие начисленных штрафов и пени по организации Основание: данные организации | 0 |
| 2.4. | Отсутствие просроченной кредиторской | Отсутствие | 5 |
| | | Наличие | 0 |

| | | | |
|--|--|---|------|
| | задолженности | Основание: данные организации | |
| 2.5. | Отсутствие просроченной дебиторской задолженности | Отсутствие | 5 |
| | | Наличие | 0 |
| | | Основание: данные организации | |
| 2.7. | Отсутствие замечаний в актах проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях | Отсутствие | 0 |
| | | Наличие | - 20 |
| | | Основание: данные учреждения | |
| 2.8. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | Своевременное перечисление | 10 |
| | | Невыполнение | 0 |
| Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев | | | 30 |
| 3. Исполнительская дисциплина руководителя организации | | | |
| 3.1. | Исполнение приказов, поручений комитета, представления информации по запросам | Своевременное исполнение | 10 |
| | | Наличие неисполненных приказов, поручений и информации | - 10 |
| | | Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства - куратором организации | |
| Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев | | | 10 |
| 4. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами | | | |
| 4.1. | Укомплектованность работниками основного персонала | Укомплектовано (процент от штатного расписания): | |

| | | | |
|--|--|---|-----|
| | | на 65 % и более | 10 |
| | | менее 65 % Основание: данные организации Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество укомплектованных штатных единиц; В - количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации | 0 |
| | | | |
| | | Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев | 10 |
| | | Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев | 100 |