



**Российская Федерация  
Новгородская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31.07.2024 № 1188  
г. Пестово

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 12.05.2023 № 596 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального района»;

от 28.08.2023 № 1118 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального района»;

от 15.09.2023 № 1223 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального района»;

от 11.10.2023 № 1338 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального района»;

от 29.12.2023 № 1826 «О внесении изменений в Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) организаций образования, подведомственных Комитету образования Администрации муниципального района».

3. Опубликовать постановление в муниципальной газете «Информационный вестник Пестовского муниципального округа» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Постановление вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

Глава

муниципального округа    Е.А. Поварова

## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных  
и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования  
Администрации муниципального округа

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Пестовского муниципального округа (далее Примерное положение) регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 08.02.2023 № 159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Пестовского муниципального округа Новгородской области (далее учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Пестовского муниципального округа.

Настоящее Примерное положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждений, 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. Заработная плата работников учреждений ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству,

а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Работники образовательных учреждений, включая руководителей и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в Администрации Петовского муниципального округа (далее Администрация) оценочной комиссией Администрации муниципального округа (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается Постановлением Администрации.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителей), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета образования Администрации муниципального округа (далее комитет образования).

1.10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников комитета образования, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности в комитете образования, не являющиеся должностями муниципальной службы, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится комитетом образования до руководителя подведомственного муниципального учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее Указы Президента Российской Федерации) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, в том числе Указами Президента Российской Федерации) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.11. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующий профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

## 2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

- должностного оклада;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

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

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат ком-

пенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа по ходатайству комитета образования;

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

## 2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1} + B_o \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

$D_o$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$B_o$  – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15871 рублей;

$K_{п1}$  – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

$K_{п2}$  – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{ср1}$ , – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

$K_{ind}$  – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального округа на очередной финансовый год и на плановый период.

2.2.2. Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении от численности обслуживаемого населения, от особенности деятельности учреждения.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1.	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	до 30 чел.	0,1
		от 31 чел. до 100 чел.	0,2
		от 101 чел. до 250 чел.	0,3
		от 251 чел. до 350 чел.	0,5

		от 351 чел. до 550 чел.	0,6
		от 551 чел. до 700 чел.	0,7
		свыше 701 чел.	0,8
2.	Обучающиеся дошкольных учреждений (с ГКП)	до 20 чел.	0,1
		от 21 чел до 50 чел.	0,2
		от 51 чел. до 100 чел.	0,3
		от 101 чел. до 150 чел.	0,4
		от 151 чел. до 200 чел.	0,5
		от 201 чел. до 250 чел.	0,6
		свыше 251 чел.	0,7
		3.	Учащиеся учреждений дополнительного образования
от 200 до 300 учащихся	0,2		
от 300 до 500 учащихся	0,3		
свыше 500 учащихся	0,4		
4.	Лагерь «Дружба	до 150 детей за сезон	0,1
		свыше 151 ребенка за сезон	0,2
5.	Муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения муниципальной системы образования»	-	0,6

2.2.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

Должностной оклад единственного заместителя руководителя учреждения, и заместителей руководителя учреждения, деятельность которых связана с образовательным (учебным, учебно-методическим) процессом, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения, деятельность которых связана с воспитательным процессом, дополнительным образованием устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады других заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности до 5.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 кален-

дарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений) устанавливается учредителем учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности до 4.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.2.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

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

2.2.7. Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения между среднемесячной заработной платой руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) несет руководитель учреждения.

Предельная кратность к среднемесячной заработной плате работников учреждения устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность		
	руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1. Общеобразовательные организации			
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся, воспитанников дошкольных групп (с ГКП)			



до 100 чел.		2,5	2,3	
от 101 чел. до 300 чел.		3,0	2,8	
свыше 301 чел.		3,5	3,3	
<b>2. Дошкольные организации</b>				
устанавливается в зависимости от средне- списочной численности воспитанников (с ГКП)				
до 50 чел.		2,5	2,3	
от 51 чел. до 300 чел.		3,0	2,8	
свыше 301 чел.		3,5	3,3	
<b>3. Организации дополнительного образова- ния</b>				
устанавливается в зависимости от средне- списочной численности воспитанников				
до 400 учащихся		2,5	2,3	
свыше 401 учащихся		3,0	2,8	
Лагерь «Друж- ба»	зимний, весенний, осенний период	2,0	1,5	
	в летний период	3,0	2,5	
МКУ «ЦОМСО»		2,6	2,3	2,0

2.2.9. Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, дистанционной площадки.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1.	Количество филиалов в общеобразовательных, дошкольных организациях и организациях дополнительного образования	до 20 чел.	0,1
		от 21 до 30 чел.	0,2
		от 31 до 40 чел.	0,3
		от 41 и более	0,4
2.	Наличие интерната с численностью	до 20 чел.	0,1
		от 20 чел. и более	0,2
3.	Наличие дошкольного отделения в общеобразовательных организациях	до 30 чел.	0,1
		свыше 30 чел.	0,2
4.	Наличие пункта проведения экзамена для проведения государственной итоговой аттестации		0,4

2.2.10. Для руководителей организаций (условия труда, в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):

за наличие классов (дошкольных групп) с ограниченными возможностями здоровья с количеством до 2 классов (дошкольных групп) – 0,15;

свыше 2 классов (дошкольных групп) – 0,3;

наличие группы для детей со сложным дефектом - 0,2.

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2) - 0,25;

за организацию сетевой формы взаимодействия с количеством обучающихся:

до 250 человек – 0,2;

свыше 251 человека - 0,6.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада.

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКТ должностей педагогических работников в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

На руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения осуществляющего преподавательскую деятельность, распространяются компенсационные выплаты, как и для педагогов учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по руководителю учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального округа, по заместителю руководителя учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными осо-

быми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую

ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем, в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации муниципального округа, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – на основании решения комиссии учреждения и оформляется

приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в приложении № 1 к настоящему Примерному положению, и утверждается распоряжением Администрации муниципального округа.

Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленным положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального округа.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений проводится оценочной комиссией Администрации не позднее 20 января каждого года. Комиссия Администрации рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. Распоряжение Администрации муниципального округа о назначении выплат направляется в Комитет образования не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. Руководитель учреждения издает приказ.

2.4.3. Руководителю, вновь назначенному или вновь созданного учреждения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада, с учетом фонда оплаты труда учреждения начиная с месяца создания учреждения, с месяца вновь назначенного руководителя по решению комиссии Администрации округа.

2.5. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

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

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается:

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня) – до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% должностного оклада (не более 1 раз в квартал).

Кроме того единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада;

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

ежемесячно:

за поощрения:

государственными наградами, установленными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственными наградами, установленными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетными званиями: «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», знаком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», почетными спортивными званиями «Заслуженный мастер

спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – 10%;

за ученые степени:

кандидат наук – 25%;

доктор наук – 60%.

2.6. Выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10% должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

2.6.1. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на руководящих должностях и должностях по направлению профессиональной деятельности, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления. Для руководителя муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения муниципальной системы образования»: работа в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях, включая руководящие.

2.6.2. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет и определение ее размера, осуществляется ежегодно на 1 января:

распоряжением Администрации муниципального округа в отношении руководителя учреждения;

решением комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.6.3. Установление выплаты за выслугу лет при изменении стажа работы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, дающего право на назначение или изменение выплаты за выслугу лет в течение текущего календарного года, установление надбавки в новом размере производится на дату изменения стажа работы:

распоряжением Администрации муниципального округа в отношении руководителя учреждения;

решением комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.6.4. В случае если у руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения право на назначение или изменение выплаты за выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, 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.

Стаж работы сохраняется при условии:

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

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом пе-

перыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.7. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности работы в размере до 100 процентов должностного оклада. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Решение о премиальной выплате за квартал руководителю учреждения принимается и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

Премиальные выплаты за квартал заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения решением комиссии учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.7.1. Премиальные выплаты за квартал не начисляются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения в следующих случаях:

нанесение своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению;

наличие несчастного случая в учреждении в отчетном периоде;

наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора.

За наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии за квартал руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения снижается на 10%.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.7.2. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и утверждаются для руководителя – распоряжением Администрации муниципального округа, для заместителей руководителя, главному бухгалтеру приказом учреждения.

2.8. Материальная помощь руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана в следующих случаях:

2.8.1. Смерти (гибели) члена семьи (супруга, супруги), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

2.8.2. Необходимость длительного лечения и (или) восстановления здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также иные исключительные случаи (при предоставлении соответству-

ющих медицинских справок, заключений, и других подтверждающих документов);

2.8.3. Утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

2.8.4. Рождения ребенка;

2.8.5. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65-летия со дня рождения);

2.8.5. В других случаях при наличии уважительных причин.

2.8.6. В случаях, указанных в подпунктах 2.8.1 – 2.8.4, представляются подтверждающие документы.

2.8.7. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда.

2.8.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа на основании письменного заявления руководителя учреждения на имя Главы округа;

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – комиссией учреждения на основании письменного заявления заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения на имя руководителя учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.8.9. В случае смерти руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена членам их семей (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты;

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – комиссией учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты и оформляется приказом учреждения.

2.8.10. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднемесячной заработной платы.

### 3. Оплата труда работников учреждения

(за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения)

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад



Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

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

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

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 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 окладов устанавливаются по ПКГ.

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

### 3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	5819=
Второй уровень		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6110=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6707=

ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10490
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	11656
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12951
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
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	9200=
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10111=

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		

1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	5819=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6110=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	6131=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6750=
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7360=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7972=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6691=
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7360=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8145=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8947=

5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9843=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	10887=

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке	4703=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4800=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5282=

2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5805=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6393=
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7275=

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь,	7679=
	главный библиотекарь	9964=

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

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

### 3.4. 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. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом 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 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 1000 человек педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численно- –1000 рублей, ежемесячно;

сти обучающихся

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

-40 рублей  
ежемесячно

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки<\*>, <\*\*\*> -3;

за заведование учебными кабинетами, лабораториями<\*\*\*> -3;

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками<\*\*\*> -3;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <\*\*\*> -15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <\*\*\*> -35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <\*\*\*> -35;

за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиа-центр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <\*> -10;

за работу с детьми дошкольного возраста: -40;

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <\*\*\*> -90;

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <\*\*\*> -110;

за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <\*\*\*>



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

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней;

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

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <\*> -15;

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации согласно приложению № 3 к Примерному положению и критериев оценки результативности их деятельности согласно приложения № 4 к Примерному положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада 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.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <\*\*\*>:

за первую квалификационную категорию

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

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

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

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

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений имеющим:

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», Почетную грамоту 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 Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

государственными наградами, установленными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственными наградами, установленными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <\*> до 100

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области <\*> до 80

-при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального округа <\*> до 60.

Единовременная выплата за качество выполняемых работ выплачивается учителю:

за каждого обучающегося, набравшего 100 баллов на едином государственном экзамене по предмету в размере 10 000,0 рублей;

за победителя регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 10 000,0 рублей за каждого обучающегося – победителя;

за подготовку призера заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 15000,00 за каждого обучающегося – призера;

за подготовку победителя заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам в размере 20000,00 за каждого обучающегося – победителя.

---

<\*> устанавливается к должностному окладу

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

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных 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.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

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, составляет 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 муниципального бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) пре-

мирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

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

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

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

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

### 3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (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.

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, автономных  
казенных) организаций образования,  
подведомственных Комитету образования  
Администрации муниципального  
округа Новгородской области

Показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Количество баллов	Примечание	Показатель образовательной организации	Контроль
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования					
1.1.	Показатель независимой оценки качества образовательной деятельности	%	4	до 79 % - 0 б. 80% - 89% - 3 б. 90 % и более – 4 б.		заместитель председателя комитета
1.2.	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов, отсутствие возбужденных дел об административных правонарушениях	1	отсутствие нарушений, возбужденных дел – 1 б. наличие нарушений – 0 б.		председатель комитета
	ИТОГО по разделу – 5 баллов					

2.	Открытость и доступность информации					
2.1.	Отсутствие нарушения требований к структуре официального сайта образовательной организации и перечню обязательной для размещения на нем информации	систематическая актуализация информации на сайте образовательной организации, соответствие структуры сайта и размещаемой информации действующему законодательству	3	отсутствие нарушений – 3 б. наличие нарушений – 0 б.		заместитель председателя комитета
2.2.	Отсутствие нарушений по размещению информации на сайте bus.gov.ru, мероприятия по популяризации сайта	систематическая актуализация информации на сайте, проведенные мероприятия по популяризации сайта, (подтверждающая информация: материалы о проведенных мероприятиях, скриншоты страниц с размещенными материалами), взаимодействие со СМИ	2	отсутствие нарушений – 1 б. наличие нарушений – 0 б. наличие мероприятий - 1 б. отсутствие мероприятий – 0 б.		заместитель председателя комитета
ИТОГО по разделу – 5 баллов						
3.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению					
3.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	3	(А/В)*100%, где А – количество пе-		ведущий специалист МКУ

	в общей численности педагогических работников образовательной организации			педагогов до 35 лет, работающих в организации; В – общее количество педагогов. 20 % и более – 3 б. 10 % - 19 % - 2 б. менее 10% - 0 б		«ЦОМСО»
3.2.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию		3	(А/В) *100%, где А – количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории В – общее количество педагогических работников, работающих в организации; 90% и более – 3 б. 75% - 89% - 2 б. менее 75% - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.3.	Наличие в общеобразовательной организации системы наставничества	наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, плана работы	3	отсутствие мероприятий - 0 б. реализация плана работы, программ		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»

	педагогических работников	по наставничеству		наставничества – 3 б.		
3.4.	Организация деятельности подразделений муниципальной методической структуры	реализация планов работы муниципальной методической структуры, своевременная информация (копии протоколов, статьи и т.п.) от руководителей муниципальной методической структуры для размещения на сайте Комитета	3	да - 3 б. нет - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования Администрации Пестовского муниципального района и министерства образования Новгородской области за отчетный период	копии грамот, дипломов победителя и призера	6	победители и (или) призеры: муниципального уровня – 1 б. регионального уровня – 2 б. всероссийского уровня – 3 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
ИТОГО по разделу - 18 баллов						
4.	Общее образование					
4.1.	Отношение среднего балла единого государственного	данные по итогам государственной ито-	1	1,74 и ниже -1 б. выше 1,74 – 0 б.		главный специалист комитета

	экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена (по двум обязательным предметам: русский язык, математика)	говой аттестации		Ч1/Ч2, где Ч1 - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ Ч2 - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	
4.2.	Доля выпускников 9-х классов, продолживших обучение, в общей численности выпускников 9-х классов, получивших аттестат об основном общем образовании по итогам прошедшего учебного года	данные по распределению выпускников 9-х классов, представленные на сентябрь текущего учебного года	2	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество продолживших обучение в текущем учебном году, Ч2 - количество выпускников 9-х классов на конец предыдущего учебного года 100% - 2 б.	главный специалист комитета

				менее 100% - 0 б.		
4.3.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании, в общей численности выпускников 9-х классов	данные по итогам государственной итоговой аттестации	3	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$ , где Ч1 - количество получивших аттестат, Ч2 - общее количество выпускников 9-х классов на конец предыдущего учебного года 100% - 3 б. менее 100% - 0 б.		главный специалист Комитета
4.4	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании, в общей численности выпускников 11-х классов	данные по итогам государственной итоговой аттестации	2	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$ , где Ч1 - количество получивших аттестат, Ч2 - общее количество выпускников 11-х классов на конец предыдущего учебного года 100% - 2 б. менее 100% - 0 б.		главный специалист комитета
4.5.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат об основном общем образовании с отличием, в общей	данные общеобразовательных организаций	2	до 5% - 1 б. 5% - 10% - 1,5 б. более 10% - 2 б.		главный специалист комитета

	численности выпускников 9-х классов					
4.6.	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем общем образовании с отличием, в общей численности выпускников 11-х классов	данные общеобразовательных организаций	2	до 5% - 1 б. 5% - 10% - 1,5 б. более 10% - 2 б.		главный специалист комитета
4.7.	Доля обучающихся, набравших по результатам 3-х предметов ЕГЭ более 210 баллов	данные по итогам государственной итоговой аттестации, данные общеобразовательных организаций	2	15% и более – 2 б. менее 15% - 0 б.		главный специалист комитета
4.8.	Реализация программ углубленного и профильного обучения	доля обучающихся, сдававших ЕГЭ по предметам, изучаемым на углубленном и профильном уровнях	3	55% и более -3 б. менее 55 % -0 б.		главный специалист комитета
4.9.	Объективность проведения промежуточной аттестации	отношение количества выпускников, получивших медали «За особые успехи в учении» к количеству выпускников, претендовавших на медали	3	$\frac{Ч1}{Ч2} =$ где Ч1 - количество выпускников, получивших медали «За особые успехи в учении» Ч2 - количество выпускников,		главный специалист комитета

				претендовавших на медали «За особые успехи в учении» Ч1/Ч2= 1 – 3 б. менее 1 – 0 б.		
4.10.	Создание специальных условий для получения образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, в том числе реализация адаптированных программ дополнительного образования	использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, психолого-педагогическое сопровождение обучающегося, обеспечение доступа в здание организации и др. (копия программы или ссылка на сайт, отчеты по реализации рекомендаций ПМПК, исполнению плана мероприятий по психолого-педагогической реабилитации и абилитации)	2	созданы условия – 2 б. не созданы – 0 б.		главный служащий комитета
4.11.	Доля выпускников 9-х классов, поступивших в учреждения среднего про-	данные по распределению выпускников 9-х классов, пред-	2	Ч1/Ч2* 100%, где Ч1-количество выпускников,		главный специалист комитета



	фессиионального образования (далее СПО) на территории Новгородской области	ставленные на сентябрь текущего учебного года		продолживших обучение в учреждениях СПО на территории Новгородской области, Ч2- общее количество выпускников 9-х классов, поступивших в учреждения СПО 75% - 2 б. менее 75% - 0 б.		
4.12.	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в учреждения СПО и ВПО на территории Новгородской области	данные отчета общеобразовательной организации о поступлении выпускников 11-х классов на сентябрь текущего учебного года	2	Ч1/Ч2* 100%, где Ч1 - количество выпускников, продолживших обучение в учреждениях СПО и ВПО на территории Новгородской области, Ч2 - общее количество выпускников 11-х классов на конец предыдущего учебного года		главный специалист комитета

				65% - 2 б. менее 75% - 0 б.		
4.13.	Отсутствие школы в списке (федеральном/региональном) школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНР)	по информации министерства образования Новгородской области	4	отсутствие в списке – 4 б. наличие в списке – 0 б.		главный специалист комитета
4.14.	Заключение целевых договоров на обучение по программам педагогической направленности	копии договоров	4	наличие договора – 4 б. отсутствие – 0 б.		председатель комитета
ИТОГО по разделу –34 балла						
5.	Организация дополнительного образования и воспитательной работы с обучающимися					
5.1.	Реализация разнонаправленных дополнительных общеобразовательных программ	да/нет	2	1 - 3 направления – 1 б. 4 - 6 направлений - 2 б.		главный специалист комитета
5.2.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных услугами дополнительного образования, включая детей, занимающихся по программам спортивной подготовки (в %), в общей численности детей данного возраста на отчетную дату	да/нет	3	менее 70 % - 0 б. от 70% до 80% - 2 б. 80% и более - 3 б.		главный специалист комитета
5.3.	Результативность участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	наличие подтверждающих документов	5	федеральный уровень: участники – 2 б.		главный специалист комитета

				региональный уровень: победители и (или) призеры – 2 б. региональный уровень: участники – 1 б.		
5.4.	Наличие детских творческих коллективов, объединений, имеющих звание «Образцовый детский коллектив»	да/нет	2	отсутствие - 0 б. наличие - 2 б.		главный специалист комитета
5.5.	Создание первичного отделения общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников», «РДДМ»	да/нет	2	отсутствие - 0 б. наличие - 2 б.		главный специалист комитета
5.6.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества	%, наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, планов работы	2	отсутствует - 0 б. 1% - 20% - 1 б. 20% и более % - 2 б.		главный специалист комитета
5.7.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях от общего числа школьников	%	2	выше среднерайонного – 2 б. ниже - 0 б.		главный специалист комитета
5.8.	Доля несовершеннолетних обучающихся, не совер-	данные КДН и ЗП и ПДН	3	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$ , где: Ч1 - количество		ведущий специалист комитета

	шивших уголовно-наказуемые преступления, не совершивших общественно-опасные деяния, в общем числе обучающихся			обучающихся, не совершавших преступления, в общем числе обучающихся; Ч2 - количество обучающихся по состоянию на 1 сентября (из отчета ОШ-1)		
ИТОГО по разделу: 21 балл						
6.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся					
6.1.	Отсутствие детского травматизма	количество случаев детского травматизма	1	да - 0 б., нет – 1 б.		главный специалист комитета
6.2.	Доля детей, охваченных современными программами каникулярного отдыха, от общей численности детей	отчетная документация	3	(А/В)*100%, где: А – количество детей, охваченных современными программами каникулярного отдыха; В – общее количество детей от 7 до 17 лет 0% - 14% - 0 б., 14% и выше - 3 б.		ведущий служащий комитета
6.3.	Создание условий для уча-	проведение монито-	2	мероприятия не		ведущий специа-

	ствия родителей (законных представителей) в контроле за организацией питания обучающихся	рингов качества организации питания с участием родителей (законных представителей), наличия акта по итогам проверок (ежемесячно) на официальном сайте организации		проводились – 0 б. мероприятия проведены – 2 б.		лист МКУ «ЦОМСО»
	ИТОГО по разделу – 6 баллов					
7.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
7.1.	Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника в учреждении к уровню предыдущего года (процент)	%	3	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата одного работника за отчетный год В – среднемесячная номинально начисленная заработная плата одного работника за год, предшествующий отчетному году менее – 0 б. 100% и более – 3 б.		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»

7.2.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников (процент)	%	3	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников в организации по данным статистического отчета за отчетный период В - значение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников менее – 0 б. 100% - 3 б.		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»
7.3.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	наличие положительной динамики поступления внебюджетных средств по отношению к соответствующему периоду прошлого года	3	(А/В) * 100%, где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгал-		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»

				терского отчета (ф. 0503737) В – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за прошлый год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737 отсутствие динамики – 0 б.; наличие динамики - 3 б.		
7.4.	Доля денежных средств, поступивших от платных образовательных услуг в бюджете организации за отчетный период	наличие динамики поступления платных образовательных услуг по отношению к соответствующему периоду прошлого года	2	$(A/B) * 100\%$ , где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от платной образовательной деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»

				(ф. 0503737); В – размер де- нежных средств, поступивших в организацию от платной образова- тельной деятель- ности и за про- шлый год по дан- ным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737) отсутствие дина- мики – 0 б.; наличие динами- ки - 2 б.		
	ИТОГО по разделу –11 баллов					
	ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					



Показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Количество баллов	Примечание	Показатель образовательной организации	Контроль
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования					
1.1.	Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов, невыполненных, отсутствие возбужденных дел об административных правонарушениях	3	отсутствие предписаний и замечаний, возбужденных дел об административной ответственности, – 3 б., наличие нарушений – 0 б.		председатель комитета
	Итого по разделу - 3 баллов					
2.	Открытость и доступность информации					
2.1.	Отсутствие нарушения требований к структуре и содержанию официального сайта образовательной организации и перечню обязательной для размещения на нем информации, своевременность	информация на сайте образовательной организации	4	отсутствие нарушений – 4 б., наличие одного и более нарушений – 0 б.		заместитель председателя комитета образования

	внесения информации актуализированных нормативно правовых актов					
Итого по разделу -4 балла						
3.	Реализация мероприятий по кадровому и ресурсному обеспечению деятельности организации					
3.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников образовательной организации	%	5	(А/В) *100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников 20% и более – 5 б. 10% - 19 % - 4 б. менее 10% - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.2.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	%	5	А/В) *100%, где А – количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории В – общее количество педагогических работников, работающих в организации; 90% и более – 5 б. 75% - 89% - 4 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»

				менее 75% - 0 б.		
3.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации муниципального округа и министерства образования Новгородской области за отчетный период	копии грамот, дипломов победителя и призера	6	победитель и (или) призер: муниципального уровня – 1 б. регионального уровня – 2 б. всероссийского уровня - 3 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.4.	Организация деятельности подразделений муниципальной методической структуры	реализация планов работы муниципальной методической структуры, своевременная информация (копии протоколов, статьи и т.п.) от руководителей муниципальной методической структуры для размещения на сайте Комитета	3	да - 3 б. нет - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.5.	Наличие статуса	предоставление	6	отсутствие - 0 б.		главный служа-

	инновационной (проектной, базовой, стажировочной и т.п.) площадки муниципального регионального, федерального уровня	подтверждающих документов по деятельности инновационной площадки, по проведенным мероприятиям (фото, ссылки)		муниципальный уровень - 1 б. региональный уровень – 2 б. федеральный уровень – 3 б.		ский комитета
3.6.	Наличие в дошкольной образовательной организации системы наставничества	наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, плана работы по наставничеству	3	отсутствие мероприятий - 0 б. реализация программ наставничества – 3 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
Итого по разделу – 28 баллов						
4.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников					
4.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья (копия программы или ссылка на сайт, отчеты по его реализации)	3	да – 3 б. нет – 0 б.		главный служащий комитета
4.2.	Уровень заболеваемости	отчет по дошкольному образованию за год (на одного ребенка/детодней)	3	заболеваемость: выше среднего по муниципальному району – 0 б.  выше среднего по муниципальному району – 0 б.		главный служащий комитета

				<p>ципальному району, но есть динамика снижения – 1 б.</p> <p>на уровне района – 2 б. ниже среднего по муниципальному району – 3 б.</p>		
4.3.	Посещаемость воспитанниками дошкольной образовательной организации	годовая форма посещаемость	4	<p>процент посещений от 80% до 100% - 4 б. от 70% до 79 % - 3 б. от 50 % - 69 % – 2 б. менее 50% - 0 б.</p>		главный специалист комитета
Итого по разделу - 10 баллов						
5.	Организация дополнительного образования воспитанников и профилактической работы с семьями					
5.1.	Реализация разнонаправленных дополнительных общеобразовательных программ	да/нет	5	<p>2 - 3 направления – 3 б. 4 - 5 направлений - 4 б. 6 направлений - 5 б.</p>		главный специалист комитета
5.2.	Доля детей в возрасте от 5 лет, охваченных услугами дополнительного образования, включая детей, занимающихся по программам спортивной подготовки (в %), в общей численности детей данного возраста	да/нет	3	<p>менее 70% - 0 б. от 70% до 80% - 2 б. 80% и более - 3 б.</p>		главный специалист комитета

	на отчетную дату					
5.3.	Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в муниципальных, областных, всероссийских конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти	копии грамот, дипломов участника, победителя и призера	6	отсутствуют - 0 б. наличие призовых мест в муниципальных мероприятиях - 1 б. наличие призовых мест в областных мероприятиях - 2 б. наличие призовых мест во всероссийских мероприятиях - 3 б.		главный специалист комитета
5.4.	Представление полной и достоверной ежемесячной информации по организации работы ДОУ в части профилактики раннего выявления семейного неблагополучия	ежемесячная информация в комитет образования	4	представление полной и достоверной информации – 4 б. предоставление неполной или недостоверной информации – 0 б.		ведущий специалист комитета
Итого по разделу - 18 баллов						
6.	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
6.1.	Создание специальных условий для получения образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, психолого-педагогическое сопровож-	4	созданы условия – 4 б. не созданы – 0 б.		главный служащий комитета

		<p>дение обучающегося, обеспечение доступа в здание организации и др. (копия программы или ссылка на сайт, отчеты по реализации рекомендаций ПМПК, исполнению плана мероприятий по психолого-педагогической реабилитации и абилитации)</p>				
6.2.	Наличие вариативных форм дошкольного образования	<p>разнообразные формы дошкольного образования в соответствии с потребностями родителей (законных представителей). Наличие подтверждающей документации: копии приказов об открытии ГКП, консультативного пункта, семейных дошкольных групп, групп для де-</p>	4	<p>наличие – 4 б. отсутствие – 0 б.</p>		главный служащий комитета

		тей младенческого возраста и др.				
6.3.	Организация работы с семьями по закрепленному микрорайону, дети которых не посещают дошкольное образовательное учреждение	система работы, подтвержденная документацией (база данных детей, договора на оказание консультативной помощи, количество проведенных консультаций и др.)	4	да - 4 б. нет - 0 б.		главный служащий комитета
Итого по разделу – 12 баллов						
7.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации					
7.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации	информация Общественного совета	4	0-79 % - 0 б., 80% -89 % –3 б. 90% и выше-4 б.		заместитель председателя комитета образования
7.2.	Отсутствие нарушений по размещению информации на сайте bus.gov.ru, мероприятия по популяризации сайта	систематическая актуализация информации на сайте, проведенные мероприятия по популяризации сайта, (подтверждающая информация: материалы о проведенных мероприятиях, скриншо-	4	отсутствие нарушений – 2 б наличие нарушений – 0 б. наличие мероприятий – 2 б. отсутствие мероприятий – 0 б.		заместитель председателя комитета образования



		ты страниц с размещенными материалами), взаимодействие с СМИ				
	Итого по разделу – 8 баллов					
8.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
8.1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в организации к значению целевого показателя средней заработной платы педагогических работников (процент)	%	5	<p>A/B) * 100%, где</p> <p>A - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников в организации по данным статистического отчета за отчетный период</p> <p>B - значение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников</p> <p>менее – 0 б.</p> <p>100% - 5 б.</p>		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»

8.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	наличие динамики поступления внебюджетных средств по отношению к соответствующему периоду прошлого года	4	$(A/B) * 100\%$ , где A – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); B – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за прошлый год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737) отсутствие динамики - 0 б.; наличие динамики – 4 б.		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»
8.3.	Доля денежных средств, поступивших от платных образовательных услуг в бюджете организации за отчетный период	наличие динамики поступления платных образовательных услуг по отношению к соответствующему периоду прошлого года	4	$(A/B) * 100\%$ , где A – размер денежных средств, поступивших в организацию от платной образовательной деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737);		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»

				В – размер денежных средств, поступивших в организацию от платной образовательной деятельности и за прошлый год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737) отсутствие динамики – 0 б.; наличие динамики - 4 б.		
	Итого по разделу – 13 баллов					
9.	Безопасность образовательной организации					
9.1.	Отсутствие детского травматизма	количество случаев детского травматизма	2	да - 0 б., нет – 2 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
9.2.	Отсутствие случаев производственного травматизма	количество случаев травматизма	2	да - 0 б., нет – 2 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
	Итого по разделу - 4 баллов					
	Общий итог 100 баллов					

Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений  
дополнительного образования

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Количество баллов	Примечание	Показатель образовательной организации	Контроль
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования					
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	количество возбужденных дел об административных правонарушениях, предписаний	1	наличие предписаний – 0 б., отсутствие – 1 б.		председатель комитета
1.2.	Показатель независимой оценки качества образовательной деятельности	%	4	80% - 89% - 3 б. 90% и более – 4 б.		заместитель председателя комитета
ИТОГО по разделу - 5 баллов						
2.	Открытость и доступность информации					
2.1.	Отсутствие нарушения требований к структуре официального сайта образовательной организации и перечню обязательной для размещения на нем информации, в том числе своевременная актуализация локальных и нормативно-правовых актов	систематическая актуализация информации на сайте образовательной организации, соответствие структуры сайта и размещаемой информации действующему законодательству	3	отсутствие нарушений – 3 б. наличие нарушений – 0 б.		заместитель председателя комитета

2.2.	Отсутствие нарушений по размещению информации на сайте bus.gov.ru, мероприятия по популяризации сайта	систематическая актуализация информации на сайте, проведенные мероприятия по популяризации сайта, (подтверждающая информация: материалы о проведенных мероприятиях, скриншоты страниц с размещенными материалами), взаимодействие со СМИ	2	отсутствие нарушений - 1 б. наличие нарушений – 0 б. наличие мероприятий - 1 б. отсутствие мероприятий – 0 б.		заместитель председателя комитета
ИТОГО по разделу – 5 баллов						
3.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению					
3.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников образовательной организации	%	4	(А/В)*100%, где А – количество педагогов до 35 лет, работающих в организации; В – общее количество педагогов. 20 % и более – 4 б. 10% -19 % - 3 б. менее 10 %- 0 б		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»

3.2.	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию		3	(А/В) *100%, где А – количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории В – общее количество педагогических работников, работающих в организации; 90% и более – 3 б. 75% - 89% - 2 б. менее 75% - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.3.	Наличие в общеобразовательной организации системы наставничества педагогических работников	наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, плана работы по наставничеству	3	отсутствие мероприятий - 0 б. реализация плана работы, программ наставничества – 3 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
3.4.	Организация деятельности подразделений муниципальной методической структуры	реализация планов работы муниципальной методической структуры, своевременная информация (копии протоколов, статьи и т.п.) от руководителей	3	да - 3 б. нет - 0 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»

		муниципальной методической структуры для размещения на сайте Комитета				
3.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации Пестовского муниципального округа и министерства образования Новгородской области за отчетный период	копии грамот, дипломов победителя и призера	6	победители и (или) призеры: муниципального уровня – 1 б. регионального уровня – 2 б. всероссийского уровня – 3 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
ИТОГО по разделу -19 баллов						
4.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников					
4.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	случаи детского травматизма	2	наличие – 0 б. отсутствие – 2 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
		случаи производственного травматизма	2	наличие – 0 б., отсутствие – 2 б.		ведущий специалист МКУ «ЦОМСО»
4.2.	Организация летней оздоровительной работы (проведение профильных	количество организованных смен, отрядов	5	отсутствие – 0 б. наличие – 5 б.		ведущий служащий комитета

	смен, организация работы летней школы)					
<b>ИТОГО по разделу - 9 баллов</b>						
<b>5.</b>	<b>Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ</b>					
5.1.	Реализация разнонаправленных дополнительных общеобразовательных программ	да/нет	4	2 - 3 направления – 2 б. 4 - 5 направлений – 3 б. 6 направлений - 4 б.		главный специалист комитета
5.2.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, занимающихся в организации дополнительного образования детей (в %), в общей численности детей данного возраста	% выгрузка с портала 53.pfdo.ru	5	менее 14 % - 0 б. от 14% до 20% - 4 б. более 20% - 5 б.		главный специалист комитета
5.3.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, которые обеспечены сертификатами персонифицированного финансирования дополнительного образования, в общей численности детей данного возраста	% выгрузка с портала 53.pfdo.ru	5	до 10% - 0 б. от 10% до 15% – 4 б. 15% и более - 5 б.		главный специалист комитета
5.4.	Доля детей, участвующих в областных конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются	копии грамот, дипломов участника, победителя и призера	4	0 % - 0 б. от 1% до 20% - 2 б. 21% до 50 % - 3 б. от 51% и более – 4 б.		главный специалист комитета



	органы исполнительной власти Новгородской области					
5.5.	Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в областных конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти Новгородской области	копии грамот, дипломов участника, победителя и призера	4	отсутствуют - 0 б. наличие - 5 б.		главный специалист комитета
5.6.	Наличие призовых мест, занятых детьми в международных, всероссийских (межрегиональных) конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются федеральные органы исполнительной власти	копии грамот, дипломов участника, победителя и призера.	5	отсутствуют - 0 б. наличие - 5 б.		главный специалист комитета
5.7.	Участие организации дополнительного образования в областном конкурсе на лучшую организацию деятельности среди организаций дополнительного образования детей, в отчетном году	участие/неучастие в конкурсе	5	неучастие - 0 б. участие - 2 б. наличие победы - 5 б.		главный специалист комитета

5.8.	Участие в областном конкурсе программ дополнительного образования детей	участие/неучастие в конкурсе	3	неучастие - 0 баллов участие - 2 б. наличие победы - 3 б.		главный специалист комитета
5.9.	Наличие сетевого взаимодействия в сфере дополнительного образования детей	копии договоров	2	наличие – 2 б. отсутствие – 0 б.		главный специалист комитета
5.10.	Наличие дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных технологий	да/нет	2	отсутствие - 0 б. наличие - 2 б.		главный специалист комитета
5.11.	Реализация дистанционных дополнительных общеобразовательных программ в муниципальных организациях	да/нет	2	отсутствие - 0 б. наличие - 2 б.		главный специалист комитета
5.12.	Наличие детских творческих коллективов, объединений, осуществляющих деятельность на территории муниципалитета, имеющих звание «Образцовый детский коллектив»	да/нет	4	отсутствие - 0 б. наличие - 4 б.		главный специалист комитета

5.13.	Доля обучающихся, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества	%, наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, планов работы	2	отсутствует - 4 б. 1% - 20% - 1 б. 20% и более - 2 б.		главный специалист комитета
5.14.	Участие образовательной организации в проектной деятельности, в том числе в системе грантовой поддержки	подтверждающие документы	4	неучастие - 0 б. участие - 4 б.		главный специалист комитета
ИТОГО по разделу – 51 балл						
6.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
6.1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в организации к значению целевого показателя средней заработной платы педагогических работников (процент)	%	5	$A/B) * 100\%$ , где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников в организации по данным статистического отчета за отчетный период В - значение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников. менее – 0 б., 100% - 5 б.		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМ-СО»

6.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	наличие положительной динамики поступления внебюджетных средств по отношению к соответствующему периоду прошлого года	6	(А/В) * 100%, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за прошлый год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737) отсутствие динамики – 0 б.; наличие динамики – 5 б.		ведущий экономист-статист МКУ «ЦОМСО»
ИТОГО по разделу – 11 баллов						
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов						

Показатели эффективности и результативности деятельности  
муниципального бюджетного учреждения детский оздоровительный лагерь «Дружба»

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4
1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря)	менее 99% - 0 б. 97-99% - 15 б. 100% - 20 б.	$A/B) * 100\%$ , где: А - объем выполненного государственного (муниципального) задания; В - объем государственного (муниципального) задания по плану. Отчетные данные
2.	Реализация социально значимых мероприятий за рамками летней оздоровительной кампании (с предоставлением подтверждающих документов)	наличие мероприятий – 15 б. отсутствие мероприятий – 0 б.	наличие подтверждающих документов
3.	Реализация профильных программ в период проведения летней оздоровительной кампании	наличие программ – 15 б. отсутствие – 0 б.	наличие подтверждающих документов
4.	Отсутствие нарушений, выявленных по результатам проверок	наличие замечаний - 0 б. отсутствие замечаний – 15 б.	да/нет, акты проверок
5.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности с учетом недофинансирования	наличие – 0 б. отсутствие – 15 б.	данные годовой бюджетной отчетности
6.	Доля денежных средств, поступивших	менее 30% - 0 б.	$A/(A+B) * 100\%$ , где:

	от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	от 30 до 60% - 15 б. свыше 60% - 20 б.	А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; В - объем текущих расходов за отчетный период (уточненный план)
		Общий итог - 100 б.	

Показатели эффективности и результативности деятельности  
«Центр обеспечения муниципальной системы образования»

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Количество баллов	Примечание	Показатель организации
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное ведение документооборота, архива	отсутствие /наличие замечаний	10	отсутствие замечаний – 10 б. наличие замечаний – 0 б.	
2.	Организация и проведение методических мероприятий, конкурсов педагогического мастерства по распространению передового опыта		20	организация и проведение мероприятий, конкурсов – 15 б. взаимодействие с СМИ, сайт - 5 б.	
3.	Своевременное размещение информации на сайте <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a> , <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a>	Своевременное размещение/ нарушение сроков	10	своевременное размещение - 10 б. нарушение сроков - 0 б	
4.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства РФ	15	размещение на сайте – 15 б.	
		регулярное обновление информации на сайте (срок	5	регулярное обновление – 5 б	

		обновления информации)			
5.	Доля работников руководящего состава, специалистов организации прошедших подготовку на семинарах по повышению квалификации	%	10	20% и более	
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности (при наличии финансирования)	наличие/отсутствие	15	отсутствие задолженности - 15 б. наличие задолженности – 0 б.	
7.	Отсутствие случаев травматизма в учреждении	отсутствие случаев травматизма	15	отсутствие - 15 б. наличие - 0 б	
	ИТОГО		100		



Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
(бюджетных, автономных и казенных)  
организаций образования, подведомст-  
венных Комитету образования муницип-  
ального округа Новгородской области

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления  
премиальных выплат руководителям муниципальных учреждений,  
подведомственных комитету образования Администрации  
муниципального округа Новгородской области

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан в вышестоящие организации, в судебные и надзорные органы на работу учреждения	15
2.	Качественное и своевременное представление и занесение информации в информационных системах «Дневник.ру», ФИС ФРДО и РИС «Зачисление в ОО», своевременное выполнение поручений в Дневник.ру; отсутствие замечаний по работе в АИС «Комплектование ДОУ», своевременность и полнота внесения данных на Портал персонифицированного дополнительного образования Новгородской области 53.pfdo.ru	15
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам комитета образования Администрации муниципального района (далее Комитет), выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	10
4.	Отсутствие нарушений по срокам предоставления в централизованную бухгалтерию МКУ «ЦОМСО» первичных документов в соответствии с установленным графиком документооборота	10
5.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	муниципальный - 4 региональный - 6 федеральный - 8 (баллы начисляются по принципу поглощения)
6.	Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях и олимпиадах, учредителями которых являются органы испол-	региональный - 10, федеральный -

	нительной власти Новгородской области и федеральные органы исполнительной власти	15 (баллы начисляются по принципу поглощения, вне зависимости от количества призовых мест)
7.	Ведение сайта организации: обеспечение актуальной информации, регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц)	7
8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	20
	ИТОГО	100

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат руководителю муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения муниципальной системы образования»

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан в вышестоящие организации, в судебные и надзорные органы на работу учреждения	20
2.	Своевременное и качественное представление квартальной, бюджетной отчетности	20
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам комитета образования Администрации муниципального округа (далее Комитет), выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	20
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20
5.	Отсутствие предписаний надзорных органов по итогам проверок	20
	ИТОГО	100

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения детский оздоровительный лагерь «Дружба»

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан в вышестоящие организации, в судебные и надзорные органы на работу учреждения	20
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам комитета образования Администрации муниципального округа (далее Комитет), выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	15
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов по итогам проверок	20
4.	Отсутствие нарушений по срокам предоставления в централизованную бухгалтерию МКУ «ЦОМСО» первичных документов в соответствии с установленным графиком документооборота	15
5.	Улучшение материально-технической базы учреждения	15
6.	Ведение сайта организации: обеспечение актуальной информации, регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц)	15
	Итого	100

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
(бюджетных, автономных и казенных)  
организаций образования, подведомст-  
венных Комитету образования муницип-  
ального округа Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений

№ п/п	Наименование показателя эффек- тивности деятельности работников муниципальных учреждений	Критерии оценки эффектив- ности деятельно- сти	Количество баллов
1	2	3	4

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
(бюджетных, автономных и казенных)  
организаций образования, подведомст-  
венных Комитету образования муницип-  
ального округа Новгородской области

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей оценки эффективности деятельности работников  
муниципальных бюджетных, автономных и казенных организаций,  
подведомственных комитету образования  
Администрации муниципального округа Новгородской области

№ п/п	Наименование показателя эффективности
	2
1.	Заместитель руководителя
1.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
2.	Педагогические работники
2.1.	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования
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 общеобразовательных организаций (учителя)
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)
2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
2.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам

2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
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, дистрофии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, лого ритмика)
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 до профессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
2.7.	Тренер-преподаватель и инструктор-методист
2.7.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.7.2.	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы
2.7.3.	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня
2.7.4.	Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год
2.7.5.	Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта
2.7.6.	Количество переданных спортсменов
2.7.7.	Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы

2.7.8.	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки
3.	Помощник воспитателя
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
3.	Обслуживающий персонал
3.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
3.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
3.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
3.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
3.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ
3.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации
4.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
4.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
4.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
4.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
4.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
4.5.	Образцовое содержание библиотеки
5.	Бухгалтер, экономист
5.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
5.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
5.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
5.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
5.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей

6.	Инженер-программист
6.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ
6.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
6.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
6.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
7.	Водитель
7.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
7.2.	Соблюдение правил дорожного движения
7.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
7.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
8.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
8.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
8.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
8.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
8.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
8.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
8.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
8.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
9.	Шеф-повар
9.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
9.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
9.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
9.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
9.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ

9.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
10.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
10.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
10.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
10.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
10.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
10.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
10.6.	Выполнение особо важных заданий
11.	Обслуживающий персонал
11.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
11.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
11.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
11.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
11.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
11.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации