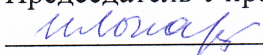



муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Григоровская основная общеобразовательная школа»

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
 И.В.Лопарева



Утверждаю:
Директор школы  А. В. Осетрова
Приказ № 31 от 29.08.2024 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Григоровская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Григоровская основная общеобразовательная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Новгородского муниципального района от 05.05.2014 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Новгородского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Григоровская основная общеобразовательная школа» (далее - организация) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Администрации Новгородского муниципального района, а также Положением.

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

1.4. Заработная плата работников организации максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Новгородского муниципального района (далее - комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителей автономных организаций (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования Администрации Новгородского муниципального района (далее - приказ комитета).

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

в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда заместителя руководителя организации.

2.1. Заработная плата заместителя руководителя организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей руководителя организации конкретизируются трудовым договором.

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

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

2.2. **Должностной оклад:**

2.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливается в размере не более 90 процентов должностного оклада руководителя организации.

2.3. **Выплаты компенсационного характера:**

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

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

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 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 руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности: в отношении заместителя руководителя организации на основании локального акта организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

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

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

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 1 октября

календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается за полученную высшую категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени – при условии:

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

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

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

ежемесячно:

за поощрения:	государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения»	- 10% должностного оклада
за ученые степени:		
кандидат наук		- 25% должностного оклада
доктор наук		- 60% должностного оклада
единовременно: за поощрения:	государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения»	- 100% должностного оклада.

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

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

от 1 года до 5 лет	10 % должностного оклада
от 5 года до 10 лет	15% должностного оклада
от 10 лет до 15 лет	20% должностного оклада
свыше 15 лет	30% должностного оклада

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя руководителя организации для установления премиальных выплат производится до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 3 к Положению.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению по форме согласно приложению N 1 к Положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом образования Администрации Новгородского муниципального района принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое оформляется приказом организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов базового оклада. Премияльная выплата устанавливается в отношении руководителя организации распоряжением комитета в соответствии с

решением комиссии комитета. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит **меньше 50 процентов**.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю руководителя организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не производится.

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

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

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

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

Премиальные выплаты производятся заместителю руководителя организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

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

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

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

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

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

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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

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

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад:

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

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

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

Размеры должностных 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.

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.1.	2 квалификационный уровень	педагог-организатор, социальный педагог,	10490
1.2.	3 квалификационный уровень	методист, педагог-психолог	11656
2.1.	4 квалификационный уровень	учитель, учитель-логопед	12951
2.2.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2.3.	2 квалификационный уровень	руководитель кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального образования	10239

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	библиотекарь	7776

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь	5949
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6900

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 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		

1.1.	1 квалификационный уровень	сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4462
------	----------------------------	--	------

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 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Государственного образования 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 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты

труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного 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 образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	-5000 рублей, ежемесячно;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	-1000 рублей, ежемесячно;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	-40 рублей, ежемесячно;
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 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 медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований	-10;

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

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

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

от 1 года до 5 лет	10% должностного оклада
от 5 до 10 лет	15% должностного оклада
от 10 до 15 лет	20% должностного оклада
от 15 до 20 лет	25% должностного оклада
свыше 20 лет	30% должностного оклада

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

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

-работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников физической культуры и спорта:

за первую квалификационную категорию	- 20;
за высшую квалификационную категорию	- 25;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общетраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности	-18;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования	- 25;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием<**>	- 30;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом	- 15;

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

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"	- 7
--	-----

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

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

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

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

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

за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <*>	до 100.
---	---------

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению N 1 к Положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за **200 процентов**. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит **меньше 30 процентов**.

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

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

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

В целях поощрения работников организации на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более 100 процентов должностного оклада:

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

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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 материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема

работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

ФОРМА

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

№	Наименование показателя эффективности деятельности работников ОУ	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	самооценка
1	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	Организация проектной деятельности индивидуальной/групповой	1 б. за каждый проект	
2	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на: муниципальном региональном всероссийском уровне	Наличие призеров и победителей	2б. 5б. 10б.	
3	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	Освещение в СМИ на различных уровнях	1б. за мероприятие	
4	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	Наличие программ индивидуального обучения	1б. за программу	
5	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	Участие в общественной деятельности (выступления на форумах, мероприятиях) вне школы	1б. за каждое участие обучающихся	
6	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Посещение культурно- массовых и развлекательных мероприятий с учениками	1б. за мероприятие	
8	Мониторинга ведения журнала для повышения качества образовательного процесса.	Выгрузка отчетов, сформированным на платформе отсутствие замечаний по ведению журнала	1б.	
9	Качество обучения по предмету- (для основной и средней школы результаты итоговой аттестации за 9 класс)	Для нач.школы: - русский язык - математика	более 50% - 2 б	

		<ul style="list-style-type: none"> - литературное чтение - окружающий мир <p>Для основной и средней школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -русский язык Математика <ul style="list-style-type: none"> -устные предметы (за каждый предмет) 	<p>или</p> <p>более 60% - 2 б</p> <p>более 40% - 2 б</p> <p>более 50% - 2 б</p>	
11	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг)	Ходатайства о поощрении педагога от родителей	5 б.	
12	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету	Участие в олимпиаде	1б.	
13	Руководство подготовкой обучающихся к региональной олимпиаде по предмету	Участие в региональной олимпиаде	2б.	
14	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	<p>Подготовка и участие</p> <p>Наличие призеров и победителей</p>	<p>5б.</p> <p>10б.</p>	
15	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	Участие учеников Призеры Победители	<p>2б.</p> <p>5б.</p> <p>7б.</p>	
16	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	Разработка и реализация педагогического проекта	10б.	
17	Участие в опытно-экспериментальной деятельности по предмету	<ul style="list-style-type: none"> - игровая деятельность; -продуктивная деятельность; -трудовая деятельность; -творческая деятельность с публикацией в СМИ. 	5б.	
18	Представление опыта работы на разных уровнях (кроме дистанционных). Участие в семинарах, форумах, конференциях(кроме дистанционных), публикация разработок.	<p>Районный уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Всероссийский</p>	<p>1б.</p> <p>5б.</p> <p>10б.</p>	
19	Обобщение и распространение про-	Мастер-классы,	5б.	

	дуктивного педагогического опыта, участие в конкурсах педагогического мастерства	семинары, лекции для педагогов из других ОО очного формата		
20	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	организация спортивных мероприятий различного уровня (межшкольные, район, область)	3б.	
21	Результативность участия в Спартакиаде по физической культуре Район область	место место место 1 место 2место 3место	2,5 балла 2балла 1балл 5баллов 4балла 3 балла	

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	1. Заместитель руководителя
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
	2. Педагогические работники
2.1.	Педагогические работники - учителя
2.1.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.1.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.1.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.1.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.1.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.1.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.1.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.1.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
2.1.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
2.1.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.1.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс
2.1.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
2.1.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.1.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
2.1.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
2.1.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.1.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.1.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.1.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.1.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
2.1.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.1.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.1.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.1.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.1.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.1.26.	Разработка рабочих программ по предметам
2.1.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.1.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.1.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
2.1.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.1.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.1.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.1.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.2.	Педагог - психолог
2.2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.2.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.2.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально- значимой работы
2.2.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.2.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.2.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.2.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.2.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.2.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.2.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.2.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
2.2.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
2.2.14.	Участие в работе школьной службы примирения
2.2.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.2.16.	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

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	опасном положении)
2.2.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.2.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.2.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.2.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.2.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
2.2.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.2.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.2.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.2.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.2.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.3.	Социальный педагог
2.3.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.3.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
2.3.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.3.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.3.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.3.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.3.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.3.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной при-

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	чины
2.3.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.3.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.3.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.4.	Учитель-логопед
2.4.1.	Ведение необходимой документации
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.4.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.4.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.4.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
2.4.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.4.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.4.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.4.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.4.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.4.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.4.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.4.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.4.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
2.4.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.5.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.5.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.5.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.5.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.5.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.5.5.	Информационная компетентность педагога
2.5.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.5.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.5.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
3.	Библиотекарь
3.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
3.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
3.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
3.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
3.5.	Образцовое содержание библиотеки
4.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь)
4.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
4.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
4.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
5.	Технические работники, обслуживающий персонал
5.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
5.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
5.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
5.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
5.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
5.6.	Выполнение особо важных заданий
5.7.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
5.8.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
5.9.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
5.10.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
5.11.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
5.12.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

**Перечень показателей эффективности деятельности
руководителей муниципальных организаций, подведомственных комитету обра-
зования Администрации Новгородского муниципального района
(для установления премиальных выплат
заместителям руководителя организаций)**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Руководитель организации
1	2	3	4
1.	Участие учреждения в грантах	Да	10
		Нет	0
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
		Наличие просроченной кредиторской задолженности	0
3.	Выполнение муниципального задания в соответствии с утвержденными объемами и требованиями к качеству	Выполнение муниципального задания в соответствии с утвержденными объемами и требованиями к качеству на 100 % и более	5
		Выполнение одного показателя муниципального задания менее 90 %"	0
4.	Исполнительская дисциплина	выполнение поручений, приказов, указаний в полном объеме и в установленный срок, своевременное рассмотрение жалоб и обращений граждан	5
		неисполнение поручений, приказов, указаний в установленный срок, нарушение сроков подготовки ответов на обращения граждан	0
5.	Выполнение smart — задач (задачи на определенный период, которые поставлены с учетом критериев измеримости, достижимости)	выполнение smart — задач	5
		неисполнение smart - задач	0
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	10
		Наличие жалоб, обоснованность которых	0

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Руководитель организации
1	2	3	4
		подтверждена в ходе их рассмотрения	
7.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, в том числе соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических норм	наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок	5
		наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	2
		наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполнение с нарушением указанных сроков	0
8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя, установленного организации 100%	10
		Выполнение целевого показателя, установленного организации менее (более) 100% –	0
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да	5
		Нет	0
10.	Рост заработной платы у сотрудников, кроме определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», за счет внебюджетных источников	Да	5
		Нет	
11.	Увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории (не ниже	Да	5

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Руководитель организации
1	2	3	4
	среднерайонного показателя)	Нет	
12.	Обеспечение информационной открытости учреждения: регистрация и размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте организации	представление информации в полном объеме	5
		представление информации частично, но не менее 50%	2
		отсутствие информации	0
13.	Своевременность представления бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	соблюдение установленных сроков, порядков и форм представления отчетности, планов, смет и других сведений	10
		нарушение установленных сроков, порядков и форм представления отчетности, планов, смет и других сведений	0
14.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств (отсутствие актов, представлений либо отсутствие проверок)	5
		наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	0
15.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок	отсутствие протоколов об административных правонарушениях	5
		наличие протоколов об административных правонарушениях	0
Максимальное количество баллов			100