



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.04.2019 № 296
р.п. Парфино

О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных муниципальных организаций в сфере образования

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников автономных муниципальных организаций в сфере образования, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 10.03.2017 № 125, изложив его в новой прилагаемой редакции.

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы администрации муниципального района О.В. Михайлову.

3. Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2019.

4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Парфинский Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Парфинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава муниципального района **Е.Н. Леонтьева**

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономных муниципальных
организаций в сфере образования**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных автономных организаций в сфере образования (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Парфинского муниципального района от 16.02.2015 № 98 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных) учреждений, созданных Парфинским муниципальным районом», подведомственным Администрации Парфинского муниципального района (далее – организации).

1.2. Система оплаты труда работников организаций (руководителей учреждений, заместителей руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров, работников и рабочих организаций) устанавливается 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 соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Оплата труда работников организаций состоит из:

окладов (должностных окладов) (далее - оклад);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (долж-

ностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников организаций по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств, направленных на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% фонда оплаты труда организации.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций устанавливается в размере до 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному персоналу организаций, определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

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

2. Оплата труда руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций

2.1. Оплата труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад, выплаты стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю организации устанавливаются комиссией, созданной Администрацией муниципального района (далее – комиссия), и утверждаются распоряжением Администрации муниципального района.

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

Должностной оклад руководителя организации определяется по сле-

дующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{ср1} + Б_о * К_{ср2}) * K_{инд}$, где:

Д_о – должностной оклад руководителя организации;

Б_о – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 7600 рублей;

К_{п1} – повышающий коэффициент, характеризующих масштаб управления организации;

К_{п2} – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

К_{ср1} и К_{ср2} – коэффициенты специфики работы руководителя организации;

К_{инд} – коэффициент индексации, производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Парфинского муниципального района.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления организации и особенности деятельности организации.

Масштаб управления организации устанавливается в зависимости от:
численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации;
численности работников учреждения;

количества сопровождаемых учреждений образования.

Численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным статистической отчетности:

Для руководителей общеобразовательных организаций - статистическая информация по форме № ОО-1, № 85-К;

Для руководителей организаций дополнительного образования - статистическая информация по форме № ДО-1.

Численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание предыдущего календарного года по форме ЗП-Образование.

2.2.1. Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления организации, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (К _{п1})
1	2	3	4
1.	Обучающиеся, воспитанники образовательных организаций, организаций дополнительного образования	до 200 чел.	0,2
		от 201 чел. до 300 чел.	0,3
		от 301 чел. до 400 чел.	0,4
		от 401 чел. до 500 чел.	0,5
		от 501 чел. до 700 чел.	0,8
		свыше 701 чел.	1,0

2.	Работники образовательных организаций, центра сопровождения ОУ	до 30 чел.	0,2
		от 31 чел. до 40 чел.	0,3
		от 41 чел. до 50 чел.	0,4
		от 51 чел. до 60 чел.	0,5
		от 61 чел. до 70 чел.	0,6
		свыше 71 чел.	1,0
3.	Образовательные организации, имеющие учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 30 чел.	0,2
		от 51 до 70 чел.	0,4
		от 71 до 90 чел.	0,6
		от 91 до 110 чел.	0,8
		свыше 111 чел.	1,0
4.	Количество сопровождаемых учреждений образования	до 1	0,2
		до 2	0,3
		до 3	0,4
		свыше 4	0,5

2.2.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации, зависит от наличия в организации филиала, структурного подразделения, дошкольных групп, транспортных средств, приусадебных участков (теплиц), ведения образовательной деятельности по двум и более адресам, и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов, ведение образовательной деятельности по двум и более адресам в образовательных организациях, организациях дополнительного образования	за наличие филиала, структурного подразделения	0,2
		за ведение образовательной деятельности по двум и более адресам	0,2
2.	Наличие транспортного средства, приусадебного участка, теплицы	Наличие транспортного средства	0,2
		Наличие приусадебного участка, теплицы	0,2
3.	Наличие муниципального пункта проведения экзаменов (ППЭ)	Наличие ППЭ	0,2

2.2.3. Коэффициенты специфики работы руководителя организации устанавливаются в размере:

За работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1) (специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, психолого-педагогические и медико-социальные центры) - 0,15

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

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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без внешних совместителей) 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.

Годовой фонд оплаты труда руководителя организации устанавливается из расчета средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, умноженный на коэффициент кратности до 5 и 12 календарных месяцев.

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

При установлении условий оплаты труда руководителю организации учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения

уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы ее руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителю организации определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителей организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций) устанавливается учредителем в кратности до 4.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников организации рассчитывается начиная с месяца создания организации.

2.4. Должностной оклад заместителей руководителей (заместителей руководителей по учебной, учебно-методической работе) и главных бухгалтеров устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.5. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в размере до 70% должностного оклада и выплачиваются ежемесячно.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы организаций, их руководителей определены в приложении № 2 Положения, за предыдущий календарный, учебный год.

Вновь назначенному руководителю организации назначаются установленные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы организации за предыдущий календарный, учебный год.

Заместителю руководителя организации и главному бухгалтеру органи-

зации конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с приложением № 3 Положения, за предыдущий календарный, учебный год.

2.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 100% должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации и главному бухгалтеру организации выплачивается ежемесячно за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

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

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

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, поощрении Губернатора Новгородской области, Правительством Новгородской области, награждении ведомственными знаками (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

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

за высшую квалификационную категорию - 30

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР" - 10

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от должностного оклада;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от должностного оклада;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от должностного оклада;

при награждении Почетной грамотой Правительства Новгородской области и присвоении почетных званий Новгородской области - в размере 15% от должностного оклада;

при награждении Почетной грамотой Администрации Парфинского муниципального района – в размере 10% от должностного оклада.

2.8. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размерах:

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

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

Для руководителя Муниципального автономного учреждения «Центр финансово-экономического, технического и методического сопровождения образовательных учреждений» в стаж засчитывается общий стаж работы.

Для главных бухгалтеров организаций в стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству, засчитываются периоды работы на экономических и бухгалтерских должностях.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

2.9. Основанием для установления выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации является распоряжение Администрации муниципального района, заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и устанавливаются в размере до 100% должностного оклада.

2.11. Педагогическая нагрузка руководителю организации определяется по согласованию между учредителем и руководителем организации.

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

3.1. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) в соответствии с приложением № 4 к Положению.

3.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки по приказу руководителя организации.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно замещаемой ставке заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для расчета заработной платы педагогическим работникам руководитель организации ежегодно, не позднее, чем за две недели до начала учебного года, или на момент изменения условий оплаты труда утверждает тарификационные списки.

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

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

3.5. Минимальный (базовый) оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.6. К базовому окладу заведующего обособленным структурным подразделением, заведующего филиалом, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования, применяются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающие коэффициенты к базовому окладу характеризуют масштаб управления и особенности деятельности структурного подразделения, филиала образовательной организации.

Масштаб управления структурного подразделения, филиала образовательной организации устанавливается в зависимости от:

численности обучающихся (учащихся, воспитанников);

численности работников.

Численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным статистической отчетности по форме № ОО-1, № 85-К.

Численность работников учреждения определяется по данным статистической отчетности на окончание предыдущего календарного года по форме ЗП-Образование.

3.6.1. Повышающий коэффициент, характеризующий масштаб управления организации, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся, воспитанники обособленных структурных подразделений, филиалов образовательных организаций	до 10 чел.	0,1
		от 11 чел. до 20 чел.	0,2
		от 21 чел. до 30 чел.	0,4
		от 31 чел. до 40 чел.	0,6
		от 41 чел. до 50 чел.	0,8
		свыше 50 чел.	1,0
2.	Работники структурных подразделений, филиалов образовательных организаций	до 10 чел.	0,1
		от 11 чел. до 20 чел.	0,3
		от 21 чел. до 30 чел.	0,4
		от 31 чел. до 40 чел.	0,5
		от 41 чел. до 50 чел.	0,6
		свыше 50 чел.	1,0
3.	Структурные подразделения, филиалы образовательных организаций, имеющие обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 5 чел.	0,1
		от 6 до 10 чел.	0,2
		от 11 до 15 чел.	0,4
		от 16 до 20 чел.	0,6
		от 21 до 25 чел.	0,8
		свыше 26 чел.	1,0

3.6.2. Повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации, зависит от наличия в организации филиала, структурного подразделения приусадебных участков (теплиц) и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Показатель	Критерии	Размер повышающего коэффициента (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие приусадебного участка, теплицы	Наличие приусадебного участка, теплицы	0,5

3.6.3. Коэффициенты специфики работы организации устанавливаются в размере:

За работу в образовательной организации, расположенной во всельской местности (Кср2) - 0,25

3.6.4. К базовому окладу педагогических работников организации применяются следующие повышающие коэффициенты:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных организаций:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным. - 0,10;

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

за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <*> - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития <*> - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных организаций:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - 0,94;

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

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

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности. - 0,25;

3.9. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	- 0,40 <*>, 0,30;
за первую квалификационную категорию	- 0,30 <*>, 0,20;
за вторую квалификационную категорию	- 0,10;

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.10. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей

работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", -0,1;
 "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР";
 "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР",
 "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Отличник здравоохранения".

3.11. Повышающий коэффициент к базовому окладу за опыт и достижения педагогическим работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» п. Парфино, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, может устанавливаться на учебный или календарный год.

При наличии у педагогического работника организации нескольких государственных или ведомственных званий или наград повышающий

коэффициент за опыт и достижения работникам, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается за одно звание или награду по выбору работника организации.

Повышающий коэффициент за опыт и достижения работниками, имеющим государственные и ведомственные звания и награды, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу
1.	За почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР; за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»	0,5-1,0
2.	За почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	0,4-0,5
3.	За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта»	0,2-0,4
4.	За другие ведомственные награды и звания по усмотрению департамента на основании нормативного правового акта Правительства Новгородской области	0,1-0,2

Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.12. К должностному окладу педагогического работника муниципального автономного дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» п. Парфино, непосредственно отвечавшего за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных всероссийских спортивных соревнованиях, применяется повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды).

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу педагогического работника

организации устанавливается за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса, как занимающегося в организации, осуществляющим спортивную подготовку, так и ранее проходившего подготовку, либо переданного для дальнейшего прохождения в другую организацию.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу педагогического работника организации устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия – с момента, показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года.

Если в период действия повышающего коэффициента за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) к должностному окладу педагогического работника организации спортсмен улучшил спортивный результат, размер повышающего коэффициента к окладу рекомендуется соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

Повышающий коэффициент за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) педагогическому работнику организации устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды), баллы
1	2	3	4
1. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований, с численностью команд до 8 спортсменов включительно			
1.1.	Межрегиональные и все-российские официальные спортивные соревнования	1	до 0,05
		2-3	до 0,04
		4-6	до 0,03
		участие	до 0,02
1.2.	Первенство области (среди молодежи), Спартакиада молодежи (финалы)	1	до 0,04
		2-3	до 0,03
		4-6	до 0,02
		участие	до 0,01
1.3.	Первенство области (юноши и девушки), Спартакиада спортивных школ (финалы), Спартакиада учащихся (финалы)	1	до 0,03
		2-3	до 0,02
		4-6	до 0,01
		участие	-

1.4.	Прочие областные, меж-районные и районные официальные спортивные соревнования	1	до 0,02
		2-3	до 0,01
		4-6	-
		участие	-
2. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов			
2.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,05
		2-3	до 0,04
		4-6	до 0,03
		участие	до 0,02
2.2.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве области (среди молодежи); на Спартакиаде молодежи (финалы)	1	до 0,04
		2-3	до 0,03
		4-6	до 0,02
		участие	до 0,01
2.3.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Первенстве области (юноши и девушки); на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 0,03
		2-3	до 0,02
		4-6	до 0,01
		участие	-
2.4.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места на прочих областных, межрайонных и районных официальных спортивных соревнованиях	1	до 0,02
		2-3	до 0,01
		4-6	-
		участие	-

3.13. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

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

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

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

3.14. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего учебного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.15. С учетом условий труда организации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.16. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.17. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации в размере до 100% должностного оклада на календарный год в соответствии с критериями оценки показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации (приложение № 5).

3.18. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

- поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.19. Выплата за стаж работы, 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.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству.

Периоды, засчитываемые в стаж работника, конкретизируются локальным актом организации.

Решение об установлении конкретного размера ежемесячной выплаты за стаж работы оформляется приказом руководителя организации.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

3.20. Основанием для установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам организации является приказ руководителя организации.

3.21. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения и устанавливаются в размере до 100% должностного оклада.

3.22. Участникам программы «Учитель для России» устанавливается ежемесячная выплата с учетом налога на доходы физических лиц в размере 22989,0 рублей.

3.23. Выплата молодому специалисту устанавливается на период первых двух лет после получения профессионального педагогического образования со дня его устройства на работу в размере до 5000 рублей в соответствии с фондом оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

4.2. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника организации по основному месту работы, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за классное руководство	40 рублей за каждого ученика
- за организацию работы оздоровительного, сезонного, трудового лагеря, летней практики;	до 50%
- за проверку тетрадей:	
учителям начальных классов, русского языка,	до 15%
математики	до 10%
учителям иностранного языка	до 5%
учителям других предметов учебного плана	до 2%
учителям специальных коррекционных классов (русский язык, математика), учителям начальных классов, специ-	до 2%

альных коррекционных классов, обучения на дому

При исчислении учитывается наполняемость класса, группы с учетом нагрузки по данному предмету, должности. При наполняемости класса меньше нормативного, доплата уменьшаются на 50%

- за заведование кабинетом, мастерской, музеем; до 25%
- за представление учреждения в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях; до 20%
- за подготовку информации к отчетам, запросам, ведение документов по комплексной безопасности, обработку информации и подготовку на их основе документов; до 20%
- за работу с госструктурами, фондами, инспекциями и т.д.; до 50%
- за организацию и проведение систематического обучения персонала мерам безопасности; до 30%
- за работу с первичной учетной документацией, журналами (табеля питания и списки, табеля учета рабочего времени и посещаемости, бракеражный журнал, журнал проведения генеральных уборок, дезинфекций и т.д.); до 40%
- за работу по размещению информации в информационно-коммуникационной сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства, в том числе работу в личных кабинетах, на сайте госзакупок, зачисления, сайте учреждения и др.; до 50%
- за классность (водитель); до 50%
- за работу с библиотечным фондом учебников; до 25%
- за работу по учету льготной категории обучающихся; до 40%
- за организацию питания школьников, дошкольников; до 50%
- за работу с персонифицированными данными работников, обучающихся; до 30%
- за подготовку печатного издания; до 30%
- иные выплаты, не предусмотренные Положением, непосредственно не входящие в должностные обязанности.

Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за работу в ночное время осуществляется в размере 20% оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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.

5. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

к ежегодному оплачиваемому отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю или работнику организации и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – Главой муниципального района (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации;

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

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

5.2. 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 на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – Главой муниципального района (Первым заместителем Главы администрации муниципального района) и оформляется распоряжением Администрации;

в отношении работников организации - руководителем организации и оформляется приказом руководителя организации.

5.4. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, не относится ни к стимулирующим выплатам, ни к выплатам компенсационного характера.

6. Порядок премирования работников организации

6.1. Премирование руководителя организации осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности,

определенными приложением № 6 к настоящему Положению, путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

6.2. Оценка эффективности деятельности руководителя организации проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

6.3. Премирование работников организации осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников организации в сроки, установленные локальным актом организации, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

6.4. Проведение оценки эффективности деятельности организации, руководителя организации и его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления организации своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

6.5. Руководители организаций представляют отчеты об оценке эффективности деятельности в Комитет образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района, работники организаций представляют отчеты руководителю организации (Приложение № 7 к настоящему Положению). Комитет образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района формирует сводный отчет об оценке эффективности деятельности руководителей организаций (далее – сводный отчет) и направляет его в комиссию в сроки, установленные в п. 6.2. раздела 6 настоящего Положения.

6.6. Состав и порядок деятельности комиссий для осуществления оценки эффективности деятельности:

организации и руководителя организации - утверждаются постановлением Администрации муниципального района;

работников организации – утверждаются локальным актом организации.

6.7. Комиссия рассматривает сводный отчет Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района и на его основе проводит оценку эффективности деятельности руководителей организаций в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности в баллах.

Комиссия, созданная в организации, рассматривает отчеты работников организации и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

6.8. По результатам рассмотрения сводного отчета комиссия готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) руководителя организации.

По результатам рассмотрения отчетов работников организации комиссия, созданная в организации, готовит предложения о премировании (об отказе в премировании) работников организации.

6.9. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителя организации – Администрацией муниципального района и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в отношении работников организации - руководителем организации и оформляется приказом организации.

6.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда, установленному учреждению, работникам учреждения может быть выплачено единовременное денежное поощрение за успешное и добросовестное выполнение поручение руководителя учреждения в размере должностного оклада или в суммовом выражении при предоставлении ходатайства о поощрении, которое должно содержать следующие сведения:

ФИО,

занимаемая должность,

описание выполненной работы по поручению руководителя учреждения,

единовременное денежное поощрение выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, относимых к
административно-управленческому, вспомогательному персоналу

**1. Перечень должностей, относимых к административно - управ-
ленческому персоналу:**

Директор
Заместитель директора
Главный бухгалтер
Заведующий филиалом

2. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу

Заведующий хозяйством
Уборщик (ца)
Рабочий
Гардеробщик
Электрик
Сторож
Фельдшер
Водитель
Повар
Машинист по стирке белья
Дворник

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

**Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы органи-
заций, их руководителей**

1. общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от оклада (должностного оклада)	Примечание (ис- точник информа- ции)
1	2	3	4
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района			
1.1.	Привлечение внебюд- жетных источников фи- нансирования	Выполнение показателя по объему предоставления платных услуг: - 100 % к уровню предыдущего года 2 %-при выполнении показателя, - свыше 100 % к уровню предыдуще- го года 3 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет «Объем пре- доставления плат- ных услуг»
2. Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательной организации			
2.1.	Открытость и доступ- ность информации о дея- тельности образователь- ной организации	- поддержание сайта в актуальном со- стоянии, информационное обновле- ние 1 %- при выполнении показателя, - публикации в средствах массовой информации 1 %- при выполнении показателя, - проведение родительских собраний 1 %- при выполнении показателя, при невыполнении показателя сти- мулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образова- тельной организа- ции, копии публи- каций в СМИ, про- токолов родитель- ских собраний
3. Реализация социокультурных проектов			
3.1.	Организация деятельно- сти детских и молодеж- ных объединений, фор- мирований, клубов	Наличие и организация деятельно- сти: - детских и молодежных организа- ций, волонтерских формирований - 2% при выполнении показателя; - патриотических клубов - 2% при выполнении показателя; - членов «Юнармии», членов ЮИД - 2% при выполнении показателя; при невыполнении показателя стимулирующая выплата	Отчет образова- тельной организа- ции о деятельности детских и моло- дежных объедине- ний, формирова- ний, клубов

		руководителю организации не выплачивается	
4. Реализация мероприятий, направленных на работу с кадрами			
4.1.	Привлечение молодых педагогов	не менее 6 % молодых педагогов от общей численности учителей, работающих в образовательной организации $Ч1./Ч2*100\%$, где: Ч1 - количество учителей в возрасте до 35 лет; Ч2 – количество учителей, работающих в образовательной организации 3 % - при выполнении показателя, - организация прохождения практики студентами по педагогическим профессиям на базе ОУ 2 % - при выполнении показателя, - наличие выпускников, обучающихся по договору о целевом приеме 2 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации Приказы образовательных организаций об организации практики студентов Договор о целевом приеме, о целевом обучении
4.2.	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства из числа педагогических работников	5% - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Приказы об итогах конкурсов
5. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
5.1.	Участие в конкурсных мероприятиях, олимпиадах регионального, Всероссийского уровня	- наличие обучающихся, принявших участие в мероприятиях регионального, всероссийского уровней 4 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования
5.2.	Создание на базе образовательной организации объединений естественно-научной и технической направленности	Не менее 15% обучающихся, задействованных в объединениях 4 % при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчеты образовательных организаций
6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
6.1.	Внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	Доля обучающихся, награжденных знаками Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), свыше 21% - 4 % - при выполнении показателя, до 20% - 3 % - при выполнении показателя, до 10% - 2 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования
7. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных программ (планов)			

7.1.	Применение в образовательном процессе электронных форм обучения	- использование электронных пособий, электронных платформ, организация дистанционного обучения 2 %-при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчеты образовательных организаций
8. Организация оздоровления, занятости несовершеннолетних			
8.1.	Организация оздоровления, занятости несовершеннолетних (от общего числа обучающихся)	до 30% до - 1 % при выполнении показателя, до 50% - 2% при выполнении показателя от 70 % и выше – 3 % при выполнении показателя при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
9. Социализация выпускников			
9.1.	100% выпускников 9,11 классов, поступивших в организации среднего и высшего профессионального образования	3 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования (на основании справок из профессиональных образовательных организаций, приказов о зачислении учащихся в 10 классы)
9.2.	Организация сетевого взаимодействия с организациями профессионального образования	100% выполнение плана работы с организацией профессионального образования 4 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
10. Качество учебных достижений обучающихся			
10.1.	Доля выпускников 9, 11 классов, получивших аттестаты	100% выпускников 9, 11 классов получили аттестаты 4 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования
10.2.	Наличие выпускников 9,11 классов, получивших максимально высокие баллы на ГИА	Доля выпускников, получивших максимально высокие баллы на ГИА, от общего количества выпускников Свыше 10% - 4% -при выполнении показателя, 5-9 % - 3% -при выполнении показателя, 1-4 % - 2 % - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования (на основании протоколов ОГЭ, ЕГЭ)
11. Участие в экспериментальных проектах			

11.1.	Участие в проектной деятельности, в грантах, наличие научно-методических публикаций	Наличие грантов (победитель) – 3 % - при выполнении показателя , участие в грантовых проектах - 2 % ; научно-методические публикации директора – 2% , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Подтверждающие документы об участии грантовых проектах (приказы, выписки), интернет-ссылки
11.2.	Создание на базе образовательной организации социально-ориентированной некоммерческой организации	5 %- при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Нормативный документ о создании организации (положение)
12. Энергетическая эффективность образовательной организации			
12.1.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	4%- при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет
Итого: 17 показателей		70 процентов	

2. организаций дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Рекомендуемый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в % от оклада (должностного оклада)	Примечание (источник информации)
1	2	3	4
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района			
1.1.	Привлечение внебюджетных источников финансирования	Выполнение показателя по объему предоставления платных услуг: - 100 % к уровню предыдущего года 2 %-при выполнении показателя , - свыше 100 % к уровню предыдущего года 4 % - при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет «Объем предоставления платных услуг»
2. Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательной организации			
2.1.	Открытость и доступность информации о деятельности образовательной организации	- поддержание сайта в актуальном состоянии, информационное обновление 2 %- при выполнении показателя , - публикации в средствах массовой информации 2 %- при выполнении показателя , - проведение родительских собраний 2 %- при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации, копии публикаций в СМИ, протоколов родительских собраний
3. Реализация социокультурных проектов			

3.1.	Многообразие системы дополнительного образования муниципальной образовательной организации	Для МАУ ДО «ЦДТ»: Реализация программ дополнительного образования: - углубленного уровня – 6 % - при выполнении показателя, - базового уровня – 4 % - при выполнении показателя, - ознакомительного уровня – 2% - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Учебно-тематический план МАУ ДО «ЦДТ»
3.2.	Процент количества лиц, имеющих спортивные разряды относительно контингента занимающихся	Для МАУДО «ДЮСШ» п.Парфино: 35 % и выше – 6%, 25% - 35% - 4%, 20% - 25% – 2%, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет № 1-ФК
4. Качество достижений обучающихся			
4.1.	Результативность участия в конкурсных мероприятиях, соревнованиях регионального, Всероссийского уровня	- наличие обучающихся, занявших призовые места в мероприятиях, соревнованиях: регионального уровня 4% - при выполнении показателя; всероссийского уровня 6% - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования
4.2.	Создание на базе образовательной организации объединений естественно-научной и технической направленности	Для МАУ ДО «ЦДТ»: Не менее 15% обучающихся, задействованных в объединениях, 4 % при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
4.3.	Внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	Для МАУДО «ДЮСШ» п.Парфино: Доля обучающихся, награжденных знаками Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), свыше 21% - 4 %- при выполнении показателя, до 20% - 3 %- при выполнении показателя, до 10% - 2 %- при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет образовательной организации
5. Реализация мероприятий, направленных на работу с кадрами			
5.1.	Привлечение молодых педагогов	не менее 6 % молодых педагогов от общей численности педагогических работников, работающих в организации $Ч1/Ч2 \cdot 100\%$, где: Ч1 - количество педагогических ра-	Сводные результаты самообследования деятельности образовательных организаций

		ботников в возрасте до 35 лет; Ч2 – количество педагогических работников, работающих в образовательной организации; 6 % , - организация прохождения практики студентами на базе организации 5 % , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Приказы образовательных организаций об организации практики студентов
5.2.	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства из числа педагогических работников	6% - при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Приказы об итогах конкурсов
6. Организация каникулярного отдыха и оздоровления детей			
6.1.	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул	Организация занятости учащихся различными формами деятельности в период школьных каникул 5 % - при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Утвержденный перечень лагерей дневного пребывания на базе образовательных организаций (постановление администрации муниципального района), приказы образовательных организаций
7. Участие в экспериментальных проектах			
7.1.	Участие в проектной деятельности, в грантах, наличие научно-методических публикаций	Наличие грантов (победитель) – 6 % - при выполнении показателя , участие в грантовых проектах – 4 % ; научно-методические публикации директора – 2% , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Подтверждающие документы об участии грантовых проектах (приказы, выписки), интернет-ссылки
7.2.	Создание на базе образовательной организации социально-ориентированной некоммерческой организации	6 %- при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Нормативный документ о создании организации (положение)
8. Организация работы по энергосбережению			
8.1.	Обеспечение работы узлов учета тепловой энергии и горячего водоснабжения	4%- при выполнении показателя , при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет
Итого: 11 показателей		70 процентов	

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников организаций в сфере образования

Категория работников	Показатели	размер
Педагогические работники	- за участие в проектной деятельности, в грантах	до 20%
	- за применение в образовательном процессе электронных форм обучения	до 20%
	- за внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	до 20%
	- за руководство объединением технической и естественно-научной направленности	до 20%
	- за руководство методическим объединением, творческой группой, советом и т.д., оказание помощи молодому специалисту (наставничество)	до 20%
	- за руководство детским коллективом, объединением, клубом, движением, секцией, обществом и т.д.	до 20%
	- за реализацию образовательных программ разного уровня (общеобразовательного, адаптированного, индивидуального) в одном детском коллективе	до 30%
	- за ведение внеклассной работы, дополнительного образования	до 30%
	- за работу с разновозрастной группой дошкольников (не менее 13 человек)	до 30%
	- за непосредственную организацию и участие в проведении мероприятий, соревнований и т.д. разного уровня	до 40%
Руководитель подразделения, заместитель руководителя, старший воспитатель, заведующий филиалом	- за осуществление контроля за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности обучающихся, работой кружков и факультативов, обеспечением уровня подготовки обучающихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований.	до 30%
	- за осуществление разработки, и реализации программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, годовых календарных учебных графиков внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.	до 40%
	- за осуществление подбора и расстановки кадров	до 20%
	- за организацию сетевого взаимодействия с ор-	до 20%

	ганизациями профессионального образования	
	- за организацию участие в проектной деятельности, в грантах	до 20%
	- за сопровождение применения в образовательном процессе электронных форм обучения	до 20%
	- за внедрение ГТО, привлечение учащихся к занятиям физической культурой и спортом	до 20%
	- за организацию объединений технической и естественно-научной направленности	до 20%
	- за организацию и проведение систематического обучения персонала мерам безопасности	до 30%
Заведующий хозяйством, столовой, документо-вед, секретарь	- за обеспечение комплексной безопасности учреждения, в том числе санитарно-гигиенического и противопожарного режимов	до 40%
	- за обеспечение режима энергосбережения и выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	до 30%
	- за обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения	до 40%
	- за подготовку документов к архивированию, ведение архива	до 40%
	- за подготовку информации к отчетам, запросам, ведение документов по комплексной безопасности, обработку информации и подготовку на их основе документов	до 50%
Водитель, слесарь	- за разрывной график работы	до 40%
	- за сложность и напряженность маршрута, интенсивность движения	до 40%
	- за проведение профилактических осмотров и своевременное ремонтов при отсутствии ремонтной инфраструктуры, уборки и мойки автобуса	до 40%
Все работники	- за проведение работ на пришкольном, учебно-опытном участке в весенне-осенний период	до 25%
	- обслуживание и ремонт компьютерной техники	до 25%
	- за стирку и ремонт белья в дошкольных группах	до 20%
	- за организацию приема и хранения верхней одежды школьников	до 30%
	- за выполнение работы по профилактике и предотвращению травматизма в учреждении, вне учреждения	до 30%
Повар	- за особые условия труда	до 50%
Младший воспитатель	- за обеспечение содержания и ухода за детскими площадками в соответствии с требованиями СанПиН	до 40%
	- за доставку питания дошкольников в группы	до 15%
	- за подготовку и ремонт пособий, игр, игрушек, костюмов и т.д.	до 30%

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

Размеры окладов (должностных окладов) работников организаций

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 минималь- ного оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспита- теля, секретарь учебной части	4576
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, млад- ший воспитатель	4805
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежур- ный по режиму	5273
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инст- руктор по физической культу- ре, инструктор по адаптивной физической культуре, музы- кальный руководитель, стар- ший вожатый	5632
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образова- ния, педагог-организатор, со- циальный педагог, тренер- преподаватель	6259
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер произ- водственного обучения, мето- дист, педагог-психолог, стар- ший инструктор-методист, старший педагог дополни- тельного образования, стар-	6958

		ший тренер-преподаватель	
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотекарь	7645
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	7236
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) образовательным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования****, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образо-	7951

		вания	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8562

* кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

*** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

**** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

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

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	5291
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	6038
		главный библиотекарь	7836

Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада
-------	-------------------------------	--	----------------------------

			(руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, ко- мендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4576
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого ква- лификационного уровня, по кото- рым устанавливается производное должностное наименование "стар- ший"	4805
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по рабо- те с молодежью, специалист по со- циальной работе с молодежью, техник, художник	4822
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцеляри- ей, копировально-множительным бюро, складом, фотолaborаторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уров- ня, по которым устанавливается производное должностное на име- нование "старший" или II внутри- должностная категория	5309
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведую- щий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификаци- онного уровня, по которым уста- навливается I внутридолжностная категория	5788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уров- ня, по которым устанавливается производное должностное на име- нование "ведущий"	6269
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заве- дующий) мастерской	7236
3.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		

3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	5262
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5788
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6406
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7036
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	7740
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	8562

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

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

1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3432
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3775
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	4153
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4565
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5028
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5720

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

**Показатели эффективности и результативности деятельности
работников организаций в сфере образования**

Категория работника	Показатели	Критерии оценки
1. Учителя	процент качественной успеваемости обучающихся по общеобразовательной программе по школе	34-40 % - 5 балла, 25-33 % - 3 балла
	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в областных конкурсных мероприятиях	10 баллов
	Наличие призеров и победителей во всероссийских, международных очных конкурсных мероприятиях	15 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение открытых уроков и мероприятий на муниципальном уровне	5 баллов
	участие в районном конкурсе педагогического мастерства	10 баллов
	Отсутствие случаев детского травматизма	5 баллов
ИТОГО		65 баллов
2. Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Сохранность охвата обучающихся по программам дополнительного образования	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в областных конкурсных мероприятиях	10 баллов
	Наличие призеров и победителей во всероссийских, международных очных конкурсных мероприятиях	15 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение открытых уроков и мероприятий на муниципальном уровне	5 баллов
	участие в районном конкурсе педагогического мастерства	10 баллов

	Процент учащихся, охваченных дополнительным образованием, от общего числа учащихся, состоящих на учете в ПДН ОМВД, КДН и ЗП	70-100% - 5 баллов, 40-69% - 2 балла, 1-39% - 1 балл
	Участие в общественно-значимых мероприятиях муниципального уровня	4 балла
	Участие в общественно-значимых мероприятиях регионального уровня	6 баллов
	Отсутствие случаев детского травматизма	5 баллов
ИТОГО		80 баллов
3. Классные руководители	100% учащихся класса не пропускают занятия по неуважительной причине	3 балла
	100% трудоустройство выпускников 9 класса, в т.ч. с ОВЗ	4 балла
	отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН	4 балла
	100 % занятость учащихся системой дополнительного образования	4 балла
ИТОГО		15 баллов
4. Заместители руководителя, подразделений, заведующие филиалом, отделением, старшие воспитатели	отсутствие предписаний контролирующих органов на соблюдение законодательства	5 баллов
	стабильная работа подразделения, качественное выполнение должностных обязанностей сотрудниками подразделения	5 баллов
	своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов, отсутствие докладных, служебных записок, жалоб	5 баллов
	Обеспечение качественной успеваемости, посещаемости в дошкольном образовании, своевременности и полноты сбора родительской платы посещаемости в дошкольном образовании, сохранность охвата обучающихся программами дополнительного образования	70-100% - 10 баллов, 40-69% - 5 балла, 1-39% - 1 балл
	Обеспечение участия в работе интерактивных площадок, информационных платформ	5 баллов
	своевременное представление для размещения на сайте информации в новостную строку, анонсов событий, работа в личных кабинетах в сети Интернет, размещение информации в соответствии с требованиями законодательства	10 баллов
	Организация сетевого взаимодействия, электронного обучения	5 баллов
	Организация участие в проектной деятельности, в грантах, наличие научно-методических публикаций	10 баллов
	организация социально-значимых объединений (волонтерское движение, детские общественные организации, клубы и т.д.)	5 баллов

	Создание на базе образовательной организации объединений естественно-научной и технической направленности	5 баллов
	создание и реализация актуальных образовательных, воспитательных программ, программ дополнительного образования дополнительного образования	5баллов
	наличие обучающихся, занявших призовые места в мероприятиях, соревнованиях, муниципальных, регионального, всероссийского уровней	2/5/10 баллов
ИТОГО		80 баллов
5. Заведующий хозяйством, столовой	отсутствие предписаний контролирующих органов на соблюдение законодательства	5 баллов
	стабильная работа подразделения, качественное выполнение должностных обязанностей сотрудниками подразделения	5 баллов
	своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов, отсутствие докладных, служебных записок, жалоб	10 баллов
	выполнение плановых лимитов по расходам за коммунальные услуги	20 баллов
	своевременное представление для размещения на сайте информации, работа в личных кабинетах в сети Интернет, размещение информации в соответствии с требованиями законодательства	20 баллов
	Привлечение внебюджетных источников финансирования, нефинансовых активов	5 баллов
	отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	5 баллов
	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, помещений рационального использования необходимых для осуществления деятельности материалов, средств, растворов и т.д.	5 баллов
	Удовлетворенность работников школы, родителей, обучающихся санитарным состоянием, качеством выполнения работ	5 баллов
ИТОГО		80 баллов
6. Социальный педагог	своевременное выявление семей, находящихся в социально-опасном положении	70-100% - 5 баллов, 40-69% - 3 балла
	охват программами сопровождения детей состоящих на учете, в т.ч. дополнительным образованием	70-100% - 5 баллов, 40-69% - 3 балла
	отсутствие учеников, пропускающих от 10 % и более уроков без уважительной причины	5 баллов

	организация социальной поддержки, в т.ч. льготного питания	5 баллов
	отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ПДН	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в областных конкурсных мероприятиях	10 баллов
	Наличие призеров и победителей во всероссийских, международных очных конкурсных мероприятиях	15 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение открытых уроков и мероприятий на муниципальном уровне	5 баллов
	участие в районном конкурсе педагогического мастерства	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
7.Педагог-психолог, учитель-логопед	разработка и реализация программ психолого-педагогического сопровождения различных категорий учащихся	5 баллов
	своевременное выявление детей с проблемами	70-100% - 10 баллов, 40-69% - 5 баллов
	охват программами психолого- педагогического сопровождения детей состоящих на учете	70-100% - 10 баллов, 40-69% - 5 баллов
	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в областных конкурсных мероприятиях	10 баллов
	Наличие призеров и победителей во всероссийских, международных очных конкурсных мероприятиях	15 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение открытых уроков и мероприятий на муниципальном уровне	5 баллов
	участие в районном конкурсе педагогического мастерства	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
8.Воспитатели	Обеспечение полноты и своевременности сбора родительской платы	70-100% - 10 баллов, 40-69% - 5 баллов
	Процент количества дней, проведенных одним ребенком	70-100% - 10 баллов, 40-69% - 5

		балла
	Участие воспитанников в конкурсах и социально-значимых мероприятиях муниципального уровня	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях	5 баллов
	Наличие призеров и победителей в областных конкурсных мероприятиях	10 баллов
	Организация кружковой работы по техническим и естественно-научным направлениям	10 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение открытых уроков и мероприятий на муниципальном уровне	5 баллов
	участие в районном конкурсе педагогического мастерства	10 баллов
	Отсутствие случаев детского травматизма	5 баллов
	ИТОГО	80 баллов
9. Педагог-библиотекарь, библиотекарь	организация систематической работы по пропаганде чтения и книги	20 баллов
	своевременное пополнение списка экстремистской литературы, проведение сверки	10 баллов
	Своевременное предоставление информации, мониторинга обеспеченности учебной литературой	10 баллов
	наличие педагогических публикаций на информационных платформах	5 баллов
	наличие педагогических публикаций в печатных изданиях	5 баллов
	проведение социально-значимых акций, мероприятий	15 баллов
	Внедрение электронных ресурсов в деятельность библиотек, пропаганда электронных образовательных ресурсов	15 баллов
	ИТОГО	80 баллов
10. Уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, сторож	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка закрепленных территорий от снега и мусора	20 баллов
	отсутствие краж во время дежурства, обеспечение сохранности имущества школы (в здании, на пришкольной территории)	10 баллов
	отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности	10 баллов
	активность и инициатива при выполнении должностных обязанностей	10 баллов
	сохранность оборудования, инвентаря, рациональное использование необходимых	10 баллов

	для осуществления деятельности материалов, средств, растворов и т.д.	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнения ремонтных работ, устранения аварийных ситуаций	10 баллов
	Удовлетворенность работников школы, родителей, обучающихся санитарным состоянием, качеством выполнения работ	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
11. Документовед, секретарь	отсутствие нарушений в оформлении и учете документов	20 баллов
	активность и инициатива при выполнении должностных обязанностей	10 баллов
	оперативность выполнения поручений	10 баллов
	своевременное и качественное выполнение отчетов на бумажных и электронных носителях	10 баллов
	своевременная и качественная работа по размещению информации в АИС, сайтах, электронных площадках, личных кабинетах	20 баллов
	своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов, отсутствие докладных, служебных записок, жалоб	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
12. Водитель	сохранность транспорта	10 баллов
	рациональное использование необходимых для осуществления деятельности горюче-смазочных материалов, средств, деталей и т.д.	20 баллов
	удовлетворенность работников школы, родителей, обучающихся качеством выполнения работ	10 баллов
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	20 баллов
	отсутствие предписаний контролирующих органов на соблюдение законодательства	10 баллов
	Отсутствие случаев детского травматизма	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
13. Повар	отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки и норм выхода продукции.	10 баллов
	отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления блюд.	10 баллов
	отсутствие нарушений технологии приготовления блюд	10 баллов
	содержание столовой в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие замечаний и предписаний на санитарно-техническое состояние пищеблока	20 баллов
	отсутствие замечаний по хранению суточных проб	10 баллов
	Обеспечение рационального использования	10 баллов

	необходимых для осуществления деятельности материалов, средств, оборудования т.д.	
	отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности	10 баллов
ИТОГО		80 баллов
14. Младший воспитатель	активное участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	10 баллов
	участие в проведении культурно-массовых мероприятий	10 баллов
	участие в благоустройстве территории и оформлении прогулочных участков	10 баллов
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10 баллов
	отсутствие предписаний контролирующих органов	10 баллов
	отсутствие нарушений СанПин за несоблюдение: режима питания; установленных норм выдачи блюд; режима уборки и проветриваний; смены белья, проведение дезинфицирующих и обеззараживающих мероприятий и т.д.	10 баллов
	отсутствие нарушений: исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка требований по охране жизни и здоровья детей; требований охраны труда; требований противопожарной безопасности	10 баллов
	Обеспечение рационального использования необходимых для осуществления деятельности материалов, средств, оборудования т.д.	10 баллов
ИТОГО		80 баллов

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных муниципальных
организаций в сфере образования

Таблица 1.

**Показатели эффективности деятельности
организаций в сфере образования и критерии оценки эффективности ра-
боты их руководителей**

1. общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Примечание (источник инфор- мации)
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям дейст- вующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образова- ния, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района			
1.1.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготов- ки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов Комитета образова- ния, спорта и молодежной политики Администрации муниципального рай- она, отсутствие докладных, служебных за- писок 2 балла - при выполнении показате- ля, при невыполнении показателя стиму- лирующая выплата руководителю ор- ганизации не выплачивается	Отсутствие док- ладных, служебных записок
2. Информационная открытость образовательной организации			
2.1.	Выпуск школьных печатных изданий	- наличие и периодическое издание школьной газеты Публикация 1 раз в месяц -3 балла, 1 раз в квартал, в полугодие – 2 балл, при невыполнении показателя стиму- лирующая выплата руководителю ор- ганизации не выплачивается	Публикации пе- риодических изда- ний
2.2.	Участие в работе интерактивных площадок, инфор- мационных плат- форм	- наличие педагогических публикаций на информационных платформах 3 балла - при выполнении показате- ля, при невыполнении показателя стиму- лирующая выплата руководителю ор- ганизации не выплачивается	Сводная информа- ция Комитета об- разования, спорта и молодежной поли- тики Администра- ции Парфинского муниципального района
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолет- них			
3.1.	отсутствие пре- ступлений, совер- шенных несовер- шеннолетними	отсутствие преступлений, совершен- ных несовершеннолетними обучающи- мися или при их участии 3 балла - при выполнении показате-	Ежеквартальная информация ПДН ОМВД России по Парфинскому рай-

	обучающимися или при их участии согласно данным ПДН ОМВД России по Парфинскому району	ля, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	ону
3.2.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН ОМВД России по Парфинскому району согласно данным ПДН ОМВД России по Парфинскому району	Отсутствие учащихся, состоящих на профилактическом учете в КДН и ЗП, ПДН 3 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Ежеквартальная информация ПДН ОМВД России по Парфинскому району
4. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			
4.1.	Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма 3 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
5. Качество учебных достижений обучающихся			
5.1.	процент качественной успеваемости обучающихся по общеобразовательной программе по школе	34-40 % - 4 балла, 25-33 % - 3 балла, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
5.2.	Результативность участия обучающихся в районных конкурсных мероприятиях	Наличие призеров и победителей в районных конкурсных мероприятиях 3 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
6. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина			
6.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств 3 балла при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
6.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	3 балла при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
Итого: 10 показателей		30 баллов	

2.организаций дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Примечание (источник информации)
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района			
1.1.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготовки отчетной информации, в том числе бухгалтерской, исполнение приказов и локальных актов Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района, отсутствие докладных, служебных записок 2 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
2. Информационная открытость			
2.1.	Участие в работе интерактивных площадок, информационных платформ	- наличие педагогических публикаций на информационных платформах 4 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
3.1.	Охват дополнительным образованием учащихся, состоящих на учете в ПДН ОМВД России по Парфинскому району, КДН и ЗП	Процент учащихся, охваченных дополнительным образованием, от общего числа учащихся, состоящих на учете в ПДН ОМВД, КДН и ЗП 70-100% - 3 балла, 40-69% - 2 балла, 1-39% - 1 балл, При невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Выписка из журнала о посещении занятий образовательной организации
4. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
4.1.	Участие в общественно-значимых мероприятиях муниципального уровня	-участие в мероприятиях муниципального уровня 4 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
4.2.	Участие в общественно-значимых мероприятиях регионального уровня	- участие в областных мероприятиях 4 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Сводная информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации

			ции Парфинского муниципального района
4.3.	Сохранность охвата обучающихся по программам дополнительного образования	4 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отчет № 1-ДО
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей			
5.1.	Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие случаев детского травматизма 3 балла-при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Информация Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района
6. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина			
6.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств 3 балла-при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
6.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	3 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
Итого: 9 показателей		30 баллов	

3. Муниципального автономного учреждения «Центр финансово-экономического, технического и методического сопровождения учреждений образования Парфинского муниципального района»

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки эффективности деятельности	Примечание (источник информации)
1. Соответствие деятельности организации требованиям действующего законодательства и других нормативных актов Правительства Российской Федерации, Министерства образования Новгородской области, Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации Парфинского муниципального района			
1.1	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие – 5 баллов	Документ об административном правонарушении
1.2.	Эффективность управленческой деятельности	Своевременность и качество подготовки информации, в том числе отчетной, исполнение приказов и локальных актов Комитета образования, спорта и молодежной политики Администрации муниципального района 4 балла - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулиру-	Отсутствие докладных, служебных записок

		рующая выплата руководителю организации не выплачивается	
2. Реализация мероприятий по финансово-экономическому, техническому и методическому сопровождению образовательных организаций района			
2.1.	Организация и проведение районных методических семинаров	Организация и проведение районных методических семинаров 3 балла – при выполнении показателя; при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Программа проведения семинара
2.2.	Разработка методических материалов, рекомендаций	- наличие методических материалов 3 балла – при выполнении показателя; при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Интернет-ссылки на публикации материалов
3. Финансово-экономическая деятельность организации, исполнительская дисциплина			
3.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств в рамках выполнения муниципального задания	100 % целевое и эффективное использование бюджетных средств 5 баллов - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Результаты финансовых проверок образовательных организаций
3.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности при наличии финансирования	5 баллов - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Бухгалтерский отчет по форме 0503769
3.3	Соблюдение сроков и качества представления статистической, финансовой, бухгалтерской отчетности, информации по отдельным вопросам	5 баллов - при выполнении показателя, при невыполнении показателя стимулирующая выплата руководителю организации не выплачивается	Отсутствие докладных, служебных записок
	Итого: 7 показателей	30 баллов	

Приложение № 7
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных автономных
организаций в сфере образования

Форма отчета об оценке эффективности деятельности
руководителя, работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности руководителя организации	Достигнутое значение показателя эффективности деятельности	Количество баллов