



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

27.10.2023 № 779

г. Холм

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципальных (автономных) образовательных организаций**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Холмского муниципального района:

от 27.02.2017 № 65 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 11.05.2017 № 238 «О внесении изменений в постановление Администрации района от 27.02.2017 № 65»;

от 26.12.2017 № 902 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 10.01.2018 № 06 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 28.08.2018 № 560 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 14.09.2018 № 602 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 12.12.2018 № 884 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 28.10.2019 № 721 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 23.12.2019 № 886 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 13.04.2020 № 204 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 30.04.2020 № 237 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 05.10.2020 № 542 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 05.10.2020 № 543 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 29.01.2021 № 44 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 10.02.2022 № 86 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 29.07.2022 № 486 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 06.03.2023 № 156 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

от 17.04.2023 № 268 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций»;

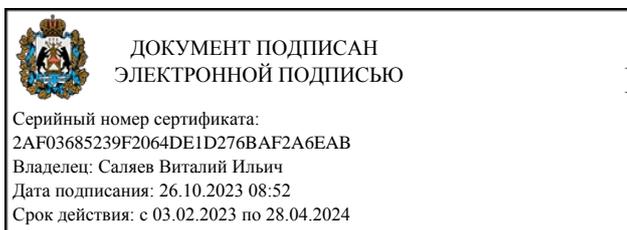
от 28.09.2023 № 695 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных (автономных) образовательных организаций».

3. Контроль, за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Е.А. Рыбкину.

4. Настоящее постановление вступает в законную силу с 01 октября 2023 года.

5. Опубликовать постановление периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава
муниципального района**



В.И. Саяев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
района от 27.10.2023 № 779

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных (автономных)
образовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных отделу образования Администрации Холмского района (далее – организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Холмского муниципального района от 09.04.2014 № 269 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных автономных организаций, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Холмского муниципального района, а также настоящим Положением.

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

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя, гл. бухгалтера).

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета района, предусмотренные на данные цели и из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в

Администрации Холмского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителей (далее - комиссия Администрации).

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 4 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается распоряжением Администрации Холмского муниципального района (далее распоряжение).

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

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 3 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации. Предельная кратность среднемесячной заработной платы главного бухгалтера организации к величине среднемесячной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливается от 1 до 2 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Руководитель организации может вести преподавательскую работу в той же организации в объеме не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

2.3. Заместитель руководителя образования может вести преподавательскую работу в той же организации в объеме:

не более 12 часов в неделю (480 часов в год), если он по основной работе принят на полную ставку;

не более 18 часов (для 1-4 классов – 20 часов) в неделю (720 часов в год), если он по основной работе принят на 0.5 ставки.

2.4. Должностной оклад

2.4.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии Администрации района в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{сп1}) * K_{инд}$, где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13 500 рублей;

$К_{п1}$ – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

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

$К_{сп1}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации;

$K_{инд}$ – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Холмского муниципального района в бюджете на очередной финансовый год..

Размер должностного оклада руководителя организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Показатели организации, характеризующие объем управления ($К_{п1}$), устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации.

Среднесписочная численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующей году установления должностного оклада руководителя.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Среднесписочная численность учащихся общеобразовательных организаций	от 20 чел. до 50 чел.	0,2
		от 50 чел. до 300 чел.	0,4
		за каждые дополнительные 25 учащихся	0,05
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организаций	от 19 чел. и менее	0,20
		От 20 чел. до 50 чел.	0,30
		от 51 чел. до 100 чел.	0,35
		от 101 чел. до 155 чел.	0,40
		от 156 чел. и более	0,50
3.	Организация дополнительного образования детей		0,30

Повышающие показатели, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2), устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната.

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов в организациях дошкольного образования	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие интерната при общеобразовательных организациях	за каждый	0,05

2.4.2. Должностные оклады единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.4.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является распоряжение Администрации Холмского муниципального района.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за высшую квалификационную категорию		- 0,3
за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России		- 0,1
за ученые степени:	кандидат наук	- 0,25
	доктор наук	- 0,60

2.5.2. Размер выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному за почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителей организаций, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному

бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

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

Размеры стимулирующих выплат руководителям организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Руководителям организации, заместителям руководителей, главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.7.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю организации определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, утвержденными Приложением № 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

Оценку деятельности руководителей осуществляет комиссия Администрации.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной квартал в размере:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Радуга» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г. Холма - до 100 процентов должностного оклада при этом денежный вес 1,8 балла приравнивается к одному проценту.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 65 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

По итогам работы за квартал комиссия Администрации согласует набранную сумму баллов по каждому руководителю и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту, заполняет оценочные листы (Приложение № 1, 2, 3) и подписывается председателем и членами комиссии. Результаты оценки утверждаются протоколом комиссии. Оценочные листы доводятся до сведения руководителей образовательных организаций. Выплата производится ежемесячно по итогам работы за предыдущий квартал.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями руководителей, главным бухгалтером организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия комитета направляет представление руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации. В этом случае руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

2.7.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной 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.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю организации – комиссией Администрации;
заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

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

2.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации устанавливаются по решению комиссии Администрации в соответствии с критериями оценки целевых показателей

эффективности работы руководителя, утвержденными приложением № 4 к настоящему Положению в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - главой Администрации района и оформляется распоряжением Администрации района;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – главой Администрации района и оформляется распоряжением Администрации района;

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

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

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

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

3.1. Оклады работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. 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.

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. 3.4.1. Размеры базовых 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 базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, воспитателя, учебной части помощник секретарь	5949
1.2.	Второй уровень		
1.1.2	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6246
1.2.2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6855
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	7107
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	педагог - библиотекарь преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор<*>,>	9251

		учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	
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 <***>	9405
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10336
3.3	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11163

<*> 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

3.4.2. Размеры базовых 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 базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7136

3.4.3. Размеры базовых 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 базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5949
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	6246

		наименование "старший"	
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6268
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутриведомственная категория	6900
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутриведомственная категория	7524
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8150
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9405
3.	ПКГ "Общепромышленные 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, юрист-консультант	6840
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	7524

		которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8328
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9147
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10062
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11130

3.4.4. Размеры базовых 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 базового 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	4462
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по	4907

		профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные 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	5399
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	5939
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	6535
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7436

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

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников физической		

	культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптированной физической культуре	7497

3.4.7. Размеры минимальных кладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКД, составляют:

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

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

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

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 учреждений:

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;

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

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием - - 0,71;

за работу в организации в течение двух лет работы после – 0,28.
окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом

3.5.2. 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 - - 0,20;
учреждениях (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) <*>

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

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - - 0,9;
младшим воспитателям - - 0,81;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - - 1,1.

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

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

за работу в образовательных учреждениях (в том числе - - 0,25;
филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности

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

за высшую квалификационную категорию	- - 0,40
за первую квалификационную категорию	- - 0,30
за вторую квалификационную категорию	- - 0,10

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

за ученые степени

кандидат наук	- - 0,25;
доктор наук	- - 0,60;

3.5.6. 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.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем

организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6.2. 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;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников организации разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии

организации на основании оценочного листа работника организации в размере от 100 до 250 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией организации.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 250 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией организации.

Заседание комиссии проходит ежегодно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии организации.

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 300 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии организации в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам организации за установленный период.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию организации для рассмотрения выплат руководителю структурного подразделения и иным работникам организации, подчиненным заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

остальным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с

приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

Материальная помощь к отпуску при наличии экономии денежных средств на основании личного заявления работника.

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

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю
общеобразовательного учреждения**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных учреждений, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности, общие для всех ОУ.					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1.	Ведение официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Соответствие сайта требованиям ФЗ – 3 б; Несоответствие сайта требованиям ФЗ – 0 б. (Результаты мониторинга специалистов отдела образования)
1.2.	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-9	9 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 9 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0 б. Результаты мониторинга
Итого по разделу:				14 б	
2. Функционирование системы коллегиального управления					
2.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0, 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились (все протоколы оформлены) – 5б.

	функционирования и развития учреждения				Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K)*100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ и больше-1б (информация в свободной форме)
3.2.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации = K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0, 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ -0б (информация в свободной форме)
3.3.	Наличие педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных,	количество педагогических работников или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий	0-5	5б	Один участник -1б; нет – 0 (информация в свободной форме)

	стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения			
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1.	Создание условий по охране здоровья обучающихся и персонала ОУ	Наличие/отсутствие случаев детского и производственного травматизма, % от количества персонала.	0-5	5 б	0% - 5 б Свыше 2 % - 0 б (мониторинг специалистов отдела)
Итого по разделу:				5 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-6	6 б	6 б – без замечаний 3 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5,2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	1-5	5 б.	5 баллов имеется, если нет -1 б
5.3	Обслуживание школьного транспорта	Количество транспортных средств	1-10	10	10 б баллов имеется 0 б нет
Итого по разделу:				21 б.	
6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, % (доведение заработной платы педагогических работников организации до утвержденных нормативов)	0, 5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный

					период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б,
6.2.	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на официальном сайте ОУ	наличие/отсутствие	0,5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие -0 б
Итого по разделу:				10б	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования): численность воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях	Участие в мероприятиях районного и областного уровней	0-5	5 б	Нет – 0 б Районные и областные – 5 б
	Численность воспитанников организации, систематически занимающихся в спортивных секциях, кружках за отчетный период в том числе в учреждениях дополнительного образования. Количество физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий проводимых организацией	Доля воспитанников организации, систематически занимающихся в спортивных секциях, кружках за отчетный период в том числе в учреждениях дополнительного образования.	0-5	5 б	60%-75% - 5 б 40-60 %- 3 б 40%-30 %- 2 б Ниже 30% 0 б

7.2.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) среди обучающихся и педагогов	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО, от общего количества обучающихся	0-5	5б	От 60 % до 80 % - 5б От 40-60%-4б От 30-40%-3б От 20-30%- 2б 0-20 %-1б
7.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	наличие лагеря дневного пребывания наличие профильных смен в летний период	0-5	5 б	да – 5 б нет – 0 б отчетная документация
Итого по разделу:				20б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня в т.ч. в дистанционной форме.	0-5	5 б	Да – 5 б Нет – 0б
		Наличие победителей и призеров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня)	0-5	5б	Нет – 0 б Муниципальный уровень – 3б Областной уровень – 4 б Федеральный уровень – 5 б
8.2.	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-10	10б	80 % - 10 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
Итого по разделу:				20б	
9. Реализация федеральных, областных и социокультурных проектов					
9.1	Участие в федеральных, областных проектах	Количество проектов	0-20	20 б	Отсутствие – 0б За каждый проект 5 б

9.2	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе: волонтерских формирований, отряда юных инспекторов дорожного движения, патриотические объединения, спортивный клуб, ученическое самоуправление, родительский патруль и т.д.	Количество объединений	0-10	10 б	Отсутствие объединений- 0 б От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.
Итого по разделу:				30 б	
Итого по блоку:				140	
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Общеобразовательные школы					
1. Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения					
1.1	Отсутствие второгодников.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс (1-8 и 10 класс) по результатам аттестации за учебный год	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся 1-8 и 10 классов, переведенных в следующий класс; Ч2 - количество обучающихся на 31.05. отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени) 100% - 5 б; менее 100% - 0 б
1.2.	Продолжение образования обучающимися	Доля выпускников, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях, иных образовательных организациях	не менее 100%	5 б	100 % и выше-5б менее 100%-0 б
Итого по разделу:				10 б	
2. Результаты государственной итоговой аттестации					

2.1.	Результаты государственной итоговой аттестации	Доля выпускников 9-х и 11х классов, получивших аттестаты об образовании 100%	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1– количество выпускников основной школы, получивших аттестаты; Ч2 – количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года 100% – 5 б ниже 100%–0 б
2.2.		Доля выпускников 11 (12) классов, преодолевших на едином государственном экзамене минимальный порог русскому языку и математике. %	0, 5	5 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 – количество выпускников 11(12)-х классов, преодолевших на едином государственном экзамене минимальный порог по всем предметам; Ч2 – количество выпускников 11(12)-х классов, допущенных к государственной итоговой аттестации 100% - 1 б менее 100% - 0 б
2.3.		Доля выпускников 9 классов, преодолевших на экзамене минимальный порог по всем предметам %	0, 5	5 б	100% - 5 б менее 100% - 0 б
Итого по разделу:				15 б	
3. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних					
3.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных учреждений (профилактика формирования зависимости от психо-активных	доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами, 100%	0-2	2 б	100%-2б 80-99% - 1б Менее 80%-0б

	веществ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	доля обучающихся состоящих на различных видах профилактического учета, охваченных дополнительным образованием и (или) организованными формами летнего отдыха.	0, 3	3 б	<p>Ч1/Ч0 x 100% , где</p> <p>Ч1– обучающихся состоящих на различных видах профилактического учета, охваченных дополнительным образованием и (или) организованными формами летнего отдыха</p> <p>Ч0 -числообучающих состоящих на различных видах профилактического учета;</p> <p>100 % -3 б.</p> <p>50-80 % - 2 б</p> <p>30-50 % 1 б.</p> <p>0 % -0 б.</p>
		Итого по разделу:		5 б.	
4.Организация питания					
4.1. Организация питания обучающихся	Наличие собственного пищеблока			5б	Есть-5 б Нет-0б
4.2.Организация питания обучающихся	Охват обучающихся горячим питанием			5 б	Более 70%-5б Менее 70%-0б
	Итого по разделу			10	
Итого по блоку «Общеобразовательная школа»				40б	
Максимальное количество баллов МАОУСОШ г.Холма				180	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки					
<p>Формула расчета: набранное количество баллов / на коэффициент (1,8)</p> <p>Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78,0$. Доплата руководителя составляет 78,0%.</p>					

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителям
дошкольных учреждений**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных учреждений, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности, общие для всех ОУ					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1.	Ведение официального сайта учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов в актуальной редакции – 5 баллов; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов, наличие документов, утративших силу – 0 баллов; Результаты мониторинга
1.2.	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-10	10 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 10 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0 б. Результаты мониторинга
Итого по разделу:				15 б	
2. Функционирование системы коллегиального управления					

2.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0- 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились(все протоколы оформлены) – 5б. Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K) * 100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ -0б (Описательный отчет)
3.2.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации = K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0- 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ -0б (Описательный отчет)
3.3.	Наличие педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие (выступающих) в	количество педагогических работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие	0-5	5б	Один участник -1б; нет – 0 (информация в свободной форме)

	деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения			
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1.	Доля случаев детского травматизма и травматизма среди работников	% Наличие/ отсутствие	0-10	10 б	0% – 10 баллов; От 1% до 100% – 0 баллов 1Методика расчета: $D1/D2 \times 100\%$, где D1 – всего случаев детского травматизма; D2 – число обучающихся на 1 сентября отчетного учебного года (мониторинг специалистов отдела)
Итого по разделу:				10 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-5	5 б	5 б – без замечаний 3 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5.2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	0-5	5 б.	5 баллов имеется, нет -0 б
5.3	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Наличие инвалидов принятых на работу (3% от среднесписочной численности работников)	0-5	5 б	5б–выполняется % принятых на работу инвалидов 0б-не выполняется %
Итого по разделу:				15 б.	

6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, % (доведение заработной платы педагогических работников организации до утвержденных нормативов)	0-5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б,
6.2.	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на официальном сайте ОУ	наличие/отсутствие	0-5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие -0 б
Итого по разделу:				10б	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования): численность воспитанников, принявших участие в спортивных соревнованиях	Участие в мероприятиях районного и областного уровней	0-10	10 б	Нет – 0 б Районные - – 10 б

7.2.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) среди обучающихся и педагогов	Доля обучающихся, выполнивших нормы ГТО, от общего количества обучающихся	0-5	5 б	От 60 % до 80 % - 5 б От 40-60%-4б От 30-40%-3б От 20-30%- 2б 0-20 %-1б
Итого по разделу:				15 б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, в т.ч. в дистанционной форме.	0, 5	5 б	Да – 5 б Нет – 0б
		Наличие победителей и призеров интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня)	0-10	10 б	Нет – 0 б Муниципальный уровень – 1б Областной уровень – 4 б Федеральный уровень – 5 б
8.2.	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-10	10б	80 % - 10 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
Итого по разделу:				25 б	
9. Реализация федеральных, областных и социокультурных проектов					
9.1	Участие в федеральных, областных проектах	Количество проектов	0-20	20 б	Отсутствие – 0б За каждый проект 5 б
9.2	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе: клуб молодой семьи, родительский патруль и т.д.	Количество объединений	0-10	10 б	Отсутствие объединений От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.

Итого по разделу:			30 б		
Итого по блоку:			140		
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Дошкольные образовательные учреждения					
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования					
1.1	Посещаемость	количество дней, фактически посещенных одним ребенком в год	0-10	10 б	свыше 160 дней – 10б; 140/ 160 дней – 8б; 120/ 140 дней –6б; ниже 120 дн. – 0б
1.2	Заболеваемость	количество дней, пропущенных по болезни одним ребенком в год	0-10	10 б	выше среднего по области – 0 б на уровне областного –8б ниже среднего по области – 10 б
1.5.	Организация внедрения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования:	Доля детей, охваченных образовательными программами в соответствии с ФГОС ДО от общей численности детей, посещающих ДОО, %	0-10	10 б	100% - 10б 80-99% - 7б Менее 80% - 0 б
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Да/нет Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	0-3	3 б	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена- 0 баллов/ данные предоставляются комитетом образования на основе журнала регистрации обращений граждан
1.7	Соблюдение сроков выполнения предписаний контролирующих органов и рекомендаций по итогам изучения деятельности	Да/частично/нет	0-7	7 б	Предписания выполнены в установленные сроки- 7 баллов Часть предписаний не выполнена в

дошкольных образовательных организаций и решений совещаний (семинаров)	Наличие предписаний и рекомендаций		установленные сроки при наличии объективных причин- 4 баллов Предписания не выполнены в установленные сроки- 0 баллов
Итого по разделу:		40 б	
Итого по блоку:			
Максимальное количество баллов «ДОУ»		180	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки			
Формула расчета: набранное количество баллов / на коэффициент (1,8)			
Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78,0$. Доплата руководителя составляет 78,0%.			

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждений образования для
установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю
учреждения дополнительного образования детей**

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы учреждения дополнительного образования детей, составляют:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности организации	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
Блок 1. Критерии оценки эффективности деятельности , общие для всех ОУ.					
1. Информационная обеспеченность образовательного процесса					
1.1.	Ведение официального сайта учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на официальном сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	0-5	5 б	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов в актуальной редакции – 5 баллов; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов, наличие документов , утративших силу – 0 баллов; Результаты мониторинга
1.2.	Ведение официальной страницы в социальных сетях	размещение и актуальность достоверной информации	0-10	10 б	наличие информации 20 и более публикаций в месяц – 10 б, 12-19 публикаций – 5 б, 4-12 публикаций – 3 б, менее 4 публикаций в месяц – 0 б. Результаты мониторинга
Итого по разделу:				15 б	

2. Функционирование системы коллегиального управления					
2.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	протоколы заседаний, выполнение требований, зафиксированных локальным актом	0, 5	5 б	Заседания не проводились – 0 б. Заседания проводились (все протоколы оформлены) – 5б. Отчет руководителя ОУ (фото)
Итого по разделу:				5 б	
3. Развитие кадрового потенциала					
3.1.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	Удельный вес численности педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников= $D2=(K2/K) * 100\%$	0-5	5 б	$D2=30\%$ и больше-5б $D2=25\%$ и больше-4б $D2=20\%$ -3б $D2=15\%$ и больше-1б $D2=10\%$ -0б (Описательный отчет)
3.2.	Уровень качества профессиональной деятельности педагогических работников: Численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку за отчетный период= $K1$ Численность педагогических работников организации, имеющих высшую квалификационную категорию на отчетный период= $K2$ Общая численность педагогических работников в организации= K	доля педагогического персонала и административно-управленческого персонала организации, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в организации деятельности в общей численности педагогических работников организации; $D1=(K1/K)*100\%$	0- 5	5б	Штатное расписание, документы о повышении квалификации $D1=20\%$ и больше-5б $D1=15\%$ и больше-4б $D1=10\%$ -3б $D1=5\%$ и больше-1б $D1=0\%$ - 0б (информация в свободной форме)
3.3.	Наличие педагогических	количество педагогических работников, или	0-5	5б	Один участник -1б;

	работников, или обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	обучающихся, воспитанников под их руководством, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников учреждения			нет – 0 (информация в свободной форме)
Итого по разделу:				15 б	
4. Обеспечение благополучия обучающихся в образовательной организации					
4.1.	Создание условий по охране здоровья обучающихся и персонала ОУ	Наличие/отсутствие случаев детского и производственного травматизма, % от количества персонала.	0-5	5 б	0% – 5 балл; От 1% до 100% – 0 баллов 1Методика расчета: $D1/D2 \times 100\%$, где D1 – всего случаев детского травматизма; D2 – число обучающихся на 1 сентября отчетного учебного года
Итого по разделу:				5 б	
5. Объем управленческой деятельности руководителя.					
5.1	Содержание зданий и территорий	Количество замечаний и предписаний по содержанию обслуживаемых зданий и сооружений без нарушений законодательства	1-6	10 б	10 б – без замечаний 5 б – 2 замечания за истекший период (мониторинг отдела образования) 0 б – более 2 замечаний за истекший период
5.2	Наличие филиала, структурного подразделения	Кол-во филиалов, структурных подразделений	0,5	5 б.	5 баллов имеется нет -0 б

5.3	Соблюдение сроков выполнения предписаний контролирующих органов и рекомендаций по итогам изучения деятельности общеобразовательных организаций и решений совещаний (семинаров)	Да / нет Наличие предписаний и рекомендаций (решений)	1-10	10 б	Предписания выполнены в установленные сроки- 10 баллов Часть предписаний не выполнена в установленные сроки при наличии объективных причин- 5 баллов Предписания не выполнены в установленные сроки- 0 баллов
5.4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Да / нет Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	0-5	5 б	Есть замечания – 0б Нет замечаний – 5 б
Итого по разделу:				30 б.	
6. Результативность финансово-хозяйственной деятельности и ресурсного обеспечения.					
6.1	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Доля выполнения показателя, %(доведение заработной платы педагогических работников организации до утвержденных нормативов)	0-5	5 б	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета отдела образования, Администрации муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период. 100% - 5 б менее 100%- 0 б,(мониторинг

					отдела образования)
6.2.	Своевременное формирование и представление плана финансово хозяйственной деятельности, своевременное размещение его на официальном сайте ОУ	наличие/отсутствие	0-5	5 б	Наличие и своевременное размещение – 5 б отсутствие – 0 (мониторинг отдела образования)
Итого по разделу:				106	
7. Сохранение и укрепления здоровья обучающихся					
7.1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (массовые зарядки, соревнования)	Проведение мероприятий согласно календарному плану	1-12	12 б	100-80 % - 12 б 70-80 % - 8 б 60-70% - 6 б 50-60 % - 4 ниже 50 % - 0 б
7.2.	Реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	Количество человек принявших участие в сдаче нормативов ежемесячно	0-8	8 б	30 человек и более – 8 б 25-29 человек - 5 б 20-25 человек - 3 б менее 20 человек – 0 б (выписка из реестра)
Итого по разделу:				20 б	
8. Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм					
8.1.	Охват обучающихся в системе дополнительного образования	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся, %.	0-8	8 б	100-80 % - 8 б 70-80 % - 6 б 60-70% - 4 б 50-60 % - 2

					ниже 50 % - 0 б
8.2	Вовлечение в систему дополнительного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов	Да/нет	0,2	2 б	Наличие в контингенте ЦДО детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 2 балла Отсутствие в контингенте ЦДО детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья - 0 баллов
Итого по разделу:				10 б	
9. Реализация национального проекта «Образование»					
9.1	«Успех каждого ребенка» (выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи)	Да / нет Участия обучающихся в мероприятиях областного и федерального уровня, в том числе в заочной форме и онлайн - мероприятиях	0-20	20 б	Участие обучающихся в мероприятиях районного, областного и федерального уровня – 5 балл; Наличие победителей и призеров районного уровня- 1 балл областного уровня - 4 балла; наличие победителей и призеров федерального уровня –10 баллов/ дипломы участников, копии заявок на участие и (или) другие документы; дипломы призеров и (или) победителей

9.2	«Социальная активность» (организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований)	Да / нет Наличие и размещение на официальном сайте образовательной организации локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году	0-10	10 б	Отсутствие объединений -0 б От 1 до 3 объединений – 5 б от 3 и более 10 б.
Итого по разделу:				30 б	
Итого по блоку:				140 б	
Блок 2. Критерии эффективности с учетом специфики работы ОУ					
Учреждения дополнительного образования					
1. Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ					
1.1	Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	Доля обучающихся, завершивших обучение по образовательным программам, 95 % и выше	0, 10	10 б	(А/В) * 100%, где А-количество обучающихся на начало учебного года В – количество обучающихся на конец учебного года 95% и выше – 10 б; менее 95% – 0 б.
1.2	Расширение спектра предоставляемых услуг	Разнообразие направлений, количество	0-10	10 б	за каждое направление -2б (не более 10б)
1.3.	Реализация программ в дистанционной форме	Кол-во программ в дистанционной форме	0-10	10 б	За 1 программу 5 б., не более 10 баллов
1.4.	Занятость в системе ДО учреждения, несовершеннолетних, состоящих на	Доля обучающихся, занятых в УДО от количества состоящих на всех видах	0-10	10 б	100% - 10б 80-99% - 5б

	учете в ПДН и КДН	профилактического учета учета, %			Менее 80% - 0 б
Итого по блоку «УДО»				40 б	
Максимальное количество баллов МАОУ ДО «ЦДО» г.Холма				180 б	
За каждые 1,8 балла руководитель получает 1% надбавки					
Формула расчета: набранное количество баллов / на коэффициент (1,8)					
Например, ОУ набрало 140 баллов при коэффициенте 1,8. Следовательно, $140/1,8=78$. Доплата руководителя составляет 78%.					

**Критерии
оценки целевых показателей эффективности работы для установления
премиальных выплат руководителям муниципальных (автономных)
организаций по результатам работы за квартал**

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада) руководителю
1	2	3
1.	По результатам работы за квартал:	
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	до 10 б
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20 б
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу отдела образования Администрации Холмского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета	до 30 б
1.4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20 б
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20 б
	ИТОГО:	100 б.

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

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