

**АДМИНИСТРАЦИЯ
КРЕСТЕЦКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от №
р.п. Крестцы

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных
организаций в сфере образования, подведомственных
комитету образования Администрации муниципального округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 №699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района»

Администрация Крестецкого муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 05.10.2017 № 1474 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

от 05.03.2019 № 219 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

от 03.02.2020 № 89 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

от 27.07.2022 № 775 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

от 07.09.2023 № 972 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

от 19.10.2023 № 1101 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального района»;

3. Постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 апреля 2024 года.

4. Опубликовать постановление в бюллетене «Крестецкий вестник» и разместить на официальном сайте Администрации муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава администрации

С.А. Яковлев

Проект подготовила
председатель комитета образования
Администрации муниципального района

Н.В. Саничева

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономных организаций
в сфере образования, подведомственных комитету образования
Администрации муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа (далее Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 №699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 16.04.2014 №297 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Крестецкого района».

1.2. Система оплаты труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа (далее организации), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, настоящим Примерным положением.

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

1.4. Заработная плата работников организаций максимальным размером не ограничивается.

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 субсидий из бюджета муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации муниципального округа (далее Комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее Комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности Комиссии комитета утверждается приказом Комитета.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее Комиссия организации).

Состав и порядок деятельности Комиссии организации утверждается приказом организации.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя организации – Главой Администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации на основании решения Комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения Комиссии Комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$До = (Бо + Бо \times Кп1 + Бо \times Кп2 + Бо \times Ксп1) \times Kind$, где:

До - должностной оклад руководителя организации;

Бо - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 10420 рублей;

Кп1 - коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

Кп2 - коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

Ксп1 - коэффициент специфики работы руководителя организации;

Kind – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Крестецкого муниципального округа при принятии бюджета муниципального округа на очередной финансовый год и плановый период.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации (отдельно при наличии филиалов), особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год, определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

Коэффициент, характеризующий объем управления организации:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся организации (общеобразовательные организации)	до 100	0,1
		от 100 до 200	0,2
		от 200 до 300	0,3
		от 300 до 400	0,4
		от 400 до 500	0,6
		от 500 до 600	0,7

		свыше 600	0,8
2.	Обучающиеся организации (дошкольные образовательные организации)	до 70	0,3
		от 70 до 130	0,45
		от 130 до 190	0,6
		свыше 190	0,95
3.	Обучающиеся организации (организации дополнительного образования детей)	до 500	1
		от 500 до 600	1,1
		свыше 600	1,2

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, дошкольных групп, транспортных средств, пункта проведения экзаменов на период ГИА и в случае их изменения коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматривается Комиссией комитета.

Коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия (человек)	Коэффициент (К _{п2})
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях (зданий для дошкольных образовательных организаций)	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие дошкольных групп в организациях	до 15 чел.	0,1
		от 15 чел. до 30 чел.	0,2
		от 30 чел. и выше	0,3
3.	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы (или наличие транспорта)	за каждую единицу	0,1
4	Пункт проведения экзаменов на период ГИА	за каждый пункт	0,2

Для руководителей организаций устанавливается коэффициент специфики работы в размере:

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (К_{сп1}) - 0,25.

Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения Комиссии комитета.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным,

то повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

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

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

2.3.4. Размер выплат компенсационного характера руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты на период первого года работы руководителем;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к Примерному положению;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организа-

ции вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии комитета;

в отношении руководителя организации, вновь созданной в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением Комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям организаций (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организаций, указанными приложением №1 к Примерному положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации проводится Комиссией комитета:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2017 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2017-2018 годы);

не позднее 1 сентября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2018 года).

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, представляет Главе администрации. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного бала приравнивается к одному проценту.

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении №3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации:

в течение 1 месяца со дня утверждения Примерного положения (начиная с 2017 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы на 2017-2018 годы);

не позднее 1 сентября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2018 года).

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

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации,

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, звания, поощрения, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

награждении знаками отличия Российской Федерации,

награждении орденами и медалями Российской Федерации,

награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами,

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

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

ежемесячно	за высшую квалификационную категорию	30
	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»	10
	за ученые степени: кандидат наук доктор наук	25 60
единовременно	за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», 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	100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

В стаж работы руководителя организации, дающий право на получение выплаты за

стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

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

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

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении №4 к Примерному положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя организации - специалистами Комитета - кураторами организаций в Комиссию комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации в Комиссию организации.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов. При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру 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.

По решению Комиссии комитета на основании служебной записки специалиста Комитета - куратора организации руководителю организации выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ одновременно в размере 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя организации за оперативность и качественный результат труда.

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации, заместителю

руководителя, главному бухгалтеру организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 1 процента от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

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

в отношении руководителя организации - Главой Администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета в соответствии с решением Комиссии комитета на основании предложения Комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

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

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

2.4.6. Выплата за период первого года работы руководителем устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада и выплачивается в период первого года работы руководителем;

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи 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 Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой Администрации Крестецкого муниципального округа на основании ходатайства председателя Комитета;

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместите-

лю руководителя, главному бухгалтеру организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

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

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

№	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	Общеобразовательные организации	до 4	до 3	до 2,5
2	Дошкольные образовательные организации	до 2,5	до 2	до 1,5
3	Организации дополнительного образования	до 2,5	до 2	до 1,5

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

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

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

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

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

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации 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.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

3.3.Размеры минимальных окладов работников организации:

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер мини- мального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя	5250
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5513
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6050
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8419
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	9251
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением:	8302

		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 ***	
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9122

* 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»;

3.3.2.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, руководитель кружка	6071
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	6928
		главный библиотекарь	8990

3.4.3.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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	5250
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

2.1.	1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, администратор, лаборант, секретарь руководителя, специалист по социальной работе с молодежью, техник, специалист по работе с молодежью	5532
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6091
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6641
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7193
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	6037
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6641
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7349
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8073
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера	8880

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепромышленные 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, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3938
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4331
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	4765
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	5237
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5768
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6563

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

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

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;

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

3.5.1.Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты

к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования	0,1
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,2
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	0,2
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	0,6

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 минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных 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)*	0,2
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (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 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 минимальному (к базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах)	0,25
---	------

образовательных организаций), расположенных в сельской местности	
--	--

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

за высшую квалификационную категорию	0,4
за первую квалификационную категорию	0,3
за вторую квалификационную категорию	0,1

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, 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»	0,1
за ученые степени: кандидат наук	0,25
доктор наук	0,6

3.5.6. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

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

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю 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.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

3.6.3. 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.

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

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

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

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

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

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, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

выплаты за реализацию сетевых программ предпрофильной подготовки и профильного обучения, работы с талантливыми и одаренными учащимися с применением дистанционных образовательных технологий до 30 процентов.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению №2 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении №3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

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

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

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

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами.

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

3.7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению Комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем пе-

риоде;

- подготовка призеров и победителей Всероссийской олимпиады школьников;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

- в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) организации.

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

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда работников
автономных организаций в сфере образования, подведомствен-
ных комитету образования Администрации муниципального
округа

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций
для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы
руководителям автономных организаций в сфере образования, подведомственных
комитету образования Администрации муниципального округа

1. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных организаций

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показате- ля	Мак- си- маль- ное коли- чество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; наличие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
1.3.	Выполнение объема муниципального задания организации по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95%-100%	2	100% - 2 балла; от 95до 99% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А - объем выполненного муниципального за- дания; В – объем муниципального задания по плану
ИТОГО по разделу 8 баллов					

1	2	3	4	5	6
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	3	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов - 2 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов - 0 баллов. Соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 1 балл; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 0 баллов
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	да/нет	4	Трансляция опыта на муниципальном уровне - 1 балл; трансляция опыта на областном уровне - 1 балл; трансляция опыта на федеральном уровне - 2 балла; трансляция опыта не осуществлялась - 0 баллов
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах массовой информации)	Наличие и актуальность достоверной информации	да/нет	2	Наличие информации на информационном стенде - 1 балл; отсутствие информации на информационном стенде - 0 баллов. Вариативные формы предоставления Информации (2 и более) - 1 балл; отсутствие вариативных форм предоставления информации - 0 баллов
2.4.	Представление информации о текущей успеваемости в электронном виде	Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, результаты текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащегося, включая сведения об оценках успеваемости, сведения о содержании занятий и работ, по результатам которых получены оценки. Ведение электронного дневника, наличие сведений о ходе и содержании образовательного процесса, в	да/нет	2	Информация предоставляется - 2 балла; информация не предоставляется - 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		том числе расписание занятий на текущий учебный период, перечень изучаемых тем и содержание выдаваемых учащемуся домашних заданий на уроках текущего периода. Ведение электронного журнала успеваемости, сведения о посещаемости уроков учащимся за текущий учебный период, сведения о расписании уроков (занятий), сведения об изменениях, вносимых в расписание уроков (занятий)			
ИТОГО по разделу 11 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 2 балла; несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 0 баллов
3.2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательной организации	%	75-100%	2	Более 75% - 2 балла; менее 75% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20%	2	От 20% и более - 2 балла; от 10 до 20% - 1 балл; менее 10% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, работающих в организации; В - общее количество педагогических работников, работающих в организации
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических ра-	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повыше-	100%	2	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов.

1	2	3	4	5	6
	ботников	ние квалификации, профессиональную переподготовку			Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; B - общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	60-100%	2	100% - 2 балла; от 60% до 100% - 1 балл; менее 60% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A - количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; B - общее количество педагогических работников
ИТОГО по разделу 6 баллов					
5.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения				
5.1.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс	%	100%	2	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2 \times 100\%$, где Ч ₁ - количество обучающихся, переведенных в следующий класс (по каждому классу в пределах одной ступени); Ч ₂ - количество обучающихся на 31 мая отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени)
5.2.	Доля обучающихся, выбывших из общеобразовательной организации и не продолживших обучение	%	0%	2	$Ч_1/Ч_2 \times 100\%$, где Ч ₁ - количество обучающихся, выбывших из общеобразовательной организации и не продолживших обучение; Ч ₂ - общее количество обучающихся, выбывших из общеобразовательной организации. Данные заполняются по форме федерального статистического наблюдения № 1-НД

1	2	3	4	5	6
ИТОГО по разделу 4 балла					
6.	Результаты обучения				
6.1.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена		Не больше 1,82	2	Более 1,82 - 0 баллов; менее 1,82 - 2 балла. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2$, где $Ч_1$ - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена; $Ч_2$ - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена
6.2.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании	%	100%	2	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2 \cdot 100\%$, где $Ч_1$ - количество выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании; $Ч_2$ - количество выпускников 9-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации
6.3.	Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании	%	100%	2	100 % - 2 балла; менее 100 % - 0 баллов. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2 \cdot 100\%$, где $Ч_1$ - количество выпускников 11(12)-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; $Ч_2$ - количество выпускников 11(12)-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации.
6.4.	Доля выпускников с умственной отсталостью, получивших свидетельство об обучении	%	100%	2	100 % - 2 балла; менее 100 % - 0 баллов. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2 \cdot 100\%$, где $Ч_1$ - количество выпускников с умственной отсталостью, получивших свидетельство об обучении;

1	2	3	4	5	6
					Ч ₂ - общее количество выпускников с умственной отсталостью
ИТОГО по разделу 8 баллов					
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних				
7.1.	Организация профилактической работы с обучающимися	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	до 100%	2	От 15% и более - 2 балла; менее 15% - 0 баллов. Методика расчета: А/В x 100%, где А - количество педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися; В - количество педагогов в образовательной организации
		Количество несовершеннолетних обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени	Да/нет	2	Отсутствуют обучающиеся, пропустившие занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени, - 2 балла; есть обучающиеся, пропустившие занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени - 0 баллов
		Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	100%	2	От 98 до 100% - 2 балла; от 90 до 97% - 1 балл; менее 90% - 0 баллов. Методика расчета: Ч ₁ /Ч ₂ x 100%, где Ч ₁ - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году; Ч ₂ - общее количество обучающихся
		Организация поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей	Да/нет	2	Наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей, наличие в Положении об оплате труда работников образовательной организации стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей - 2 балла; отсутствие приказа о закреплении за педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей, наличие в Положении об оплате труда

1	2	3	4	5	6
					работников образовательной организации стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей - 0 баллов
ИТОГО по разделу 8 баллов					
8.	Реализация социокультурных проектов				
8.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	Наличие/отсутствие	да/нет	3	Наличие музея - 3 балла; наличие музейной комнаты - 2 балла; наличие музейного уголка - 1 балл; отсутствие музея, музейной комнаты, музейного уголка - 0 баллов
8.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонёрских формирований	Наличие и размещение на официальном сайте образовательной организации: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонёрское формирование; утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонёрского формирования, на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонёрского формирования, в текущем учебном году	да/нет	2	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций - 2 балла; организация деятельности детских (молодёжных) общественных объединений - 1 балл
ИТОГО по разделу 5 баллов					
9.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
9.1.	Наличие программ, направленных на работу с одарёнными детьми	Наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одарёнными детьми	Да/нет	1	Да - 1 балл; нет - 0 баллов
9.2.	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Наличие документов, подтверждающих участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Да/нет	3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня - 1 балл; Наличие победителей и призеров областного уровня - 2 балла; Наличие победителей и призеров федераль-

1	2	3	4	5	6
					ного уровня - 3 балла
ИТОГО по разделу 4 балла					
10.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
10.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья	Да/нет	1	Да - 1 балл; нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу 1 балл					
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
11.1.	Доля обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой, от общего числа школьников	%	100%	1	100% - 1 балл; менее 100% - 0 баллов. Методика расчета: $C_1/C_2 \times 100\%$, где: C_1 - количество обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой; C_2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года
11.2.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся (СУФП)	Количество очков	Не ниже среднеобластного показателя по СУФП за предыдущий учебный год	2	Выше средне областного показателя по СУФП за предыдущий учебный год - 2 балла; на уровне областного показателя по СУФП за предыдущий учебный год - 1 балл; ниже средне областного показателя по СУФП за предыдущий учебный год - 0 баллов. Методика расчета показателя осуществляется согласно положению об областном спортивном фестивале на отчётный учебный год по результатам тестирования физической подготовленности обучающихся по программе Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
11.3.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся	%	Не ниже среднеобластного показателя за предыдущий учебный год	1	Выше среднеобластного показателя за предыдущий учебный год - 1 балл; ниже среднеобластного показателя за предыдущий учебный год - 0 баллов. Методика расчета: $C_1/C_2 \times 100\%$, где C_1 - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские занятия спортом);

1	2	3	4	5	6
					Ч ₂ - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года
11.4.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Наличие лагеря дневного пребывания	Да/нет	3	Да - 3 балла; нет - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 7 баллов					
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
12.1.	Создание условий для реализации индивидуальных учебных планов	Выполнение следующих требований: наличие индивидуальных учебных планов; обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий; выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии	Да/нет	3	Да - 3 балла; нет - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
13.1.	Наличие системы дополнительного образования детей	Выполнение следующих требований: наличие программы (раздела) развития дополнительного образования детей; организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством; наличие разнонаправленных объединений дополнительного образования детей (не менее 3, включая научно-техническое направление) на базе учреждения; наличие сетевого взаимодействия, в том числе наличие договоров о совместной деятельности	Да/нет	2	Да - 2 балла; нет - 0 баллов
13.2.	Удельный вес обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся	%	Не ниже среднеобластного показателя за предыдущий учебный	3	Выше средне - областного показателя за предыдущий год - 3 балла; ниже средне - областного показателя за предыдущий год - 0 баллов. Методика расчета: $Ч_1/Ч_2 \cdot 100\%$, где Ч ₁ - количество обучающихся по программам

1	2	3	4	5	6
			год		общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; Ч ₂ - общая численность обучающихся по программам общего образования на 31 мая отчётного года
ИТОГО по разделу 5 баллов					
14.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки				
14.1.	Реализация профильного обучения для обучающихся	Количество профилей трудового обучения (элективных курсов)	Не менее 1	3	2 и более - 3 балла; 1 – 2 балла; 0 - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
15.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
15.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и электронных носителях, организация мониторинга индивидуальных образовательных результатов обучающихся, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования	Да/нет	3	Наличие – 3 балла; отсутствие -0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
16.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
16.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации	Не менее 60 % от максимально возможного количества баллов	60%	3	60% и более - 3 балла; менее 60% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
17.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
17.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100%	3	100% - 3 балла; менее (более) 100% - 0 баллов. Методика расчета: А/В x 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета департа-

1	2	3	4	5	6
					мента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В - установленный целевой показатель за отчетный период
17.2.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период, %	1%-10%	3	Свыше 3% - 3 балла; от 1% до 3% - 2 балл; менее 1% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	Да	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721)
17.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Замечание (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов; незначительное замечание (устранено в период проведения проверки) - 1 балл; отсутствие - 2 балла
ИТОГО по разделу 10 баллов					
18.	Безопасность образовательной организации				
18.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности согласно Методике проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пунк-	Да/нет	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		та 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.09. № 6			
18.2.	Доля случаев детского травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $D_1/D_2 \times 100\%$, где D_1 - всего случаев детского травматизма; D_2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года
18.3.	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов Методика расчета: $P_1/P_2 \times 100\%$, где P_1 - всего случаев производственного травматизма; P_2 - среднесписочное количество работников за учебный год
ИТОГО по разделу 5 баллов					
19.	Инновационная деятельность				
19.1.	Наличие инновационной деятельности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие - 2 балла; отсутствие - 0 баллов
ИТОГО по разделу 2 балла					
ВСЕГО 100 баллов					

2. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показате- ля	Макси- мальное количе- ство баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; наличие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания организации по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95%-100%	2	100% - 2 балла; от 95 до 99% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	4	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов - 3 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов - 0 баллов. Соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 1 балл; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 0 баллов.

1	2	3	4	5	6
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	да/нет	4	Трансляция опыта на муниципальном уровне - 1 балл; трансляция опыта на областном уровне - 1 балл; трансляция опыта на федеральном уровне - 2 балла; трансляция опыта не осуществлялась - 0 баллов.
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах массовой информации)	Наличие и актуальность достоверной информации	да/нет	4	Наличие информации на информационном стенде -2 балл; отсутствие информации на информационном стенде - 0 баллов. Вариативные формы предоставления Информации (2 и более) - 2 балла; отсутствие вариативных форм предоставления информации - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 12 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 2 балла; несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 0 баллов
3.2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательной организации	%	75-100%	3	Более 75% - 3 балла; менее 75% - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 5 баллов					
4.	Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы				
4.1.	Посещаемость	Количество дней фактически посещенных одним ребенком в год	Да/нет	4	Выше среднего по муниципальному району – 4 балла; на уровне района – 2 балл; ниже среднего по муниципальному району – 0 баллов.
4.2.	Заболеваемость	Количество дней пропущенных по болезни одним ребенком в год	Да/нет	3	Выше среднего по муниципальному району – 0 баллов; на уровне района – 2 балла;

1	2	3	4	5	6
					ниже среднего по муниципальному району – 3 балла.
4.3.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (система мероприятий внутри учреждения, участие в мероприятиях поселенческого, районного и областного уровней)	Наличие/отсутствие	Да/нет	5	Участие в поселенческих и районных мероприятиях – 3 балла; наличие системы внутри учреждения – 1 балл; отсутствие – 0 баллов. Вовлечение всех участников образовательного процесса (педагогов и родителей) – 2балла.
ИТОГО по разделу 12 баллов					
5.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
5.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20%	2	От 20% и более - 2 балла; от 10 до 20% - 1 балл; менее 10% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, работающих в организации; В - общее количество педагогических работников, работающих в организации
5.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, наличие педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	100%, наличие/отсутствие	3	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В - общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке, наличие педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 1 балл, отсутствие педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 0 баллов
5.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего	60-100%	3	100% - 3 балла; от 60% до 100% - 2 балла; менее 60% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновацион-

1	2	3	4	5	6
	ней (областного, федерального)	количества педагогических работников			ных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В - общее количество педагогических работников.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
6.	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм				
6.1.	Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одаренными детьми	Да/нет	2	Да - 2 балла; нет - 0 баллов.
6.2.	Обеспечение участия воспитанников в мероприятиях различного уровня	Наличие документов, подтверждающих участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Да/нет	3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня - 1 балл; Наличие победителей и призеров муниципального уровня - 2 балла; Наличие победителей и призеров областного или федерального уровня – 3 балла.
6.3.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Кадровые, материально-технические, программные условия организации работы в условиях групп компенсирующей направленности и логопункта	Да/нет	3	Наличие условий – 3 балла; отсутствие или недостаточно созданные условия – 0 баллов.
6.4.	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Наличие договоров сетевого взаимодействия, размещение информации на официальном сайте	Да/нет	2	Наличие – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов.
6.5.	Обеспечение реализации приоритетных направлений деятельности учреждения	Наличие/отсутствие приоритетных направлений, закрепленное в вариативной части основной общеобразовательной программы учреждения	Да/нет	5	Наличие одного из направлений– 1 балл (по 1 баллу за каждое приоритетное направление согласно ФГОС); отсутствие – 0 баллов.
6.6.	Организация дополнительных образовательных и иных услуг	Наличие программ дополнительного образования детей, лицензии на их реализацию, планов работы по осуществлению иной дополнительной деятельности, информация на сайте	Да/нет	5	Реализация программ дополнительного образования детей: 5 программ и более – 5 баллов; 4 программы – 4 балла; 3 программы – 3 балла; 2 программы – 2 балла; 1 программа – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
6.7.	Обеспечение преемственности	Наличие/отсутствие ежегодного	Да/нет, не	5	Наличие плана – 2 балла;

1	2	3	4	5	6
	основных образовательных программ дошкольного и начального общего образования	плана совместной работы с общеобразовательной организацией, количество обучающихся готовых к обучению в 1 классе по результатам диагностического обследования обучающихся 1-х классов за предыдущий год	ниже среднеобластного показателя		отсутствие плана – 0 баллов. Выше средне областного показателя за предыдущий учебный год - 3 балла; на уровне областного показателя за предыдущий учебный год - 2 балла; ниже средне областного показателя за предыдущий учебный год- 0 баллов.
ИТОГО по разделу 25 баллов					
7.	Безопасность образовательной организации				
7.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности согласно Методике проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.09. № 6	Да/нет	2	Наличие - 2 балла; отсутствие – 0 баллов.
7.2.	Доля случаев детского травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $D_1/D_2 \times 100\%$, где D_1 - всего случаев детского травматизма; D_2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года.
7.3.	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $P_1/P_2 \times 100\%$, где P_1 - всего случаев производственного травматиз-

1	2	3	4	5	6
					ма; П ₂ - среднесписочное количество работников за учебный год.
ИТОГО по разделу 6 баллов					
8.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
8.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100%	3	100% - 3 балла; менее (более) 100% - 0 баллов. Методика расчета: А/В x 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В - установленный целевой показатель за отчетный период.
8.2.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период, %	1%-10%	3	Свыше 3% - 3 балла; от 1% до 3% - 2 балл; менее 1% - 0 баллов. Методика расчета: А/В x 100%, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год).
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	Да	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721))
8.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Замечание (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов; незначительное замечание (устранено в период проведения проверки) - 1 балл; отсутствие - 2 балла.
ИТОГО по разделу 10 баллов					
9.	Инновационная деятельность				

1	2	3	4	5	6
9.1.	Наличие инновационной деятельности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие - 2 балла; отсутствие - 0 баллов.
ИТОГО по разделу 2 балла					
10.	Построение взаимодействия с семьями воспитанников				
10.1	Организация работы с семьями по закрепленному микрорайону, чьи дети не посещают дошкольное образовательное учреждение	Наличие/отсутствие плана работы консультативного пункта, количество проведенных консультаций	Да/нет, более 4	8	Наличие плана – 2 балла; отсутствие плана – 0 баллов. Консультации, проводимые: более 1 раза в месяц – 6 баллов; 1 раз в месяц – 4 балла; от 4 до 6 раз в год – 1 балл; менее 4 раз в год – 0 баллов.
10.2	Организация работы с родителями воспитанников	Наличие/отсутствие плана работы с родителями воспитанников, наличие/отсутствие протоколов родительских собраний	Да/нет	4	Наличие плана – 2 балла; отсутствие плана – 0 баллов. Наличие протоколов всех проведенных родительских собраний – 2 балла; Полное или частичное отсутствие протоколов – 0 баллов.
ИТОГО по разделу 12 балла					
ВСЕГО 100 баллов					

3. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы организации дополнительного образования детей

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показате- ля	Мак- си- маль- ное коли- чество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; наличие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
1.3.	Выполнение объема муниципального задания организации по видам услуг	% выполнения муниципального задания	95%-100%	2	100% - 2 балла; от 95до 99% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану
ИТОГО по разделу 8 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	3	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов - 2 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов - 0 баллов. Соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 1 балл; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) - 0 баллов

1	2	3	4	5	6
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	да/нет	4	Трансляция опыта на муниципальном уровне - 1 балл; трансляция опыта на областном уровне - 1 балл; трансляция опыта на федеральном уровне - 2 балла; трансляция опыта не осуществлялась - 0 баллов
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах массовой информации)	Наличие и актуальность достоверной информации	да/нет	3	Наличие информации на информационном стенде - 2 балл; отсутствие информации на информационном стенде - 0 баллов. Вариативные формы предоставления Информации (2 и более) - 1 балл; отсутствие вариативных форм предоставления информации - 0 баллов
2.4.	Представление информации в электронном виде	Ведение электронного дневника, наличие сведений о ходе и содержании образовательного процесса, в том числе расписание занятий на текущий учебный период, перечень изучаемых тем. Ведение электронного журнала в части сведений о расписании уроков (занятий), сведений об изменениях, вносимых в расписание уроков (занятий)	да/нет	2	Информация предоставляется - 2 балла; информация не предоставляется - 0 баллов
ИТОГО по разделу 12 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 2 балла; несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 0 баллов
3.2.	Итоги независимой оценки ка-	%	75-100%	3	Более 75% - 3 балла;

1	2	3	4	5	6
	чества и эффективности работы образовательной организации				менее 75% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 5 баллов					
4.	Безопасность образовательной организации				
4.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности согласно Методике проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.09. № 6	Да/нет	2	Наличие - 2 балла; отсутствие – 0 баллов.
4.2.	Доля случаев детского травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $D_1/D_2 \times 100\%$, где D_1 - всего случаев детского травматизма; D_2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года
4.3.	Доля случаев производственного травматизма	%	0-100%	2	0% - 2 балла; от 1% до 100% - 0 баллов. Методика расчета: $P_1/P_2 \times 100\%$, где P_1 - всего случаев производственного травматизма; P_2 - среднесписочное количество работников за учебный год
ИТОГО по разделу 6 баллов					
5.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
5.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20%	2	От 20% и более - 2 балла; от 10 до 20% - 1 балл;

1	2	3	4	5	6
					менее 10% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, работающих в организации; В - общее количество педагогических работников, работающих в организации
5.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100%	2	100% - 2 балла; менее 100% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В - общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке
5.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	Доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	60-100%	2	100% - 2 балла; от 60% до 100% - 1 балл; менее 60% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - количество педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В - общее количество педагогических работников
ИТОГО по разделу 6 баллов					
6.	Реализация социокультурных проектов				
6.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	Наличие/отсутствие	да/нет	3	Наличие музея - 3 балла; наличие музейной комнаты - 2 балла; наличие музейного уголка - 1 балл; отсутствие музея, музейной комнаты, музейного уголка - 0 баллов
6.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований	Наличие и размещение на официальном сайте образовательной организации: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организа-	да/нет	6	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций - 6 баллов; организация деятельности детских (молодёжных) общественных объединений - 2 балла

1	2	3	4	5	6
		ция (объединение), в том числе волонтерское формирование; утвержденного плана работы детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчета о работе детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году			
ИТОГО по разделу 9 баллов					
7.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
7.1.	Наличие программ, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одаренными детьми	Да/нет	2	Да - 2 балла; нет - 0 баллов
7.2.	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Наличие документов, подтверждающих участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Да/нет	6	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня - 1 балл; Наличие победителей и призеров областного уровня - 5 баллов; Наличие победителей и призеров федерального или международного уровней - 6 баллов
ИТОГО по разделу 8 баллов					
8.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников				
8.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	Наличие/отсутствие	3	Наличие - 0 баллов; Отсутствие - 3 балла
		Случаи производственного травматизма	Наличие/отсутствие	3	Наличие - 0 баллов; Отсутствие - 3 балла
8.2.	Наличие комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	План мероприятий	Наличие/отсутствие	3	Наличие - 0 баллов Отсутствие - 3 балла
8.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Наличие лагеря дневного пребывания	Да/нет	5	Да - 5 баллов; нет - 0 баллов
ИТОГО по разделу 14 баллов					
9.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
9.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100%	3	100% - 3 балла; менее (более) 100% - 0 баллов. Методика расчета:

1	2	3	4	5	6
					$A/B \times 100\%$, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В - установленный целевой показатель за отчетный период
9.2.	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период, %	1%-10%	3	Свыше 3% - 3 балла; от 1% до 3% - 2 балл; менее 1% - 0 баллов. Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	Да	1	Наличие - 1 балл; отсутствие – 0 баллов (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721)
9.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Замечание (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов; незначительное замечание (устранено в период проведения проверки) - 1 балл; отсутствие - 2 балла
ИТОГО по разделу 10 баллов					
10.	Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ				
10.1.	Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	%	95-100%	4	Более 95% - 4 балла; менее 95% - 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А - количество обучающихся переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения; В - количество обучающихся в группах на 31 мая

1	2	3	4	5	6
					отчетного года (по каждой учебной группе в пределах одной направленности)
10.2.	Оказание дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Наличие/отсутствие платных дополнительных образовательных услуг	Да/нет	4	Наличие- 4 балла; отсутствие - 0 баллов
10.3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	1% и более	3	Более 10% - 3 балла; от 1% до 10% - 2 балла; менее 1% - 0 баллов
10.4.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Наличие/отсутствие систематического межведомственного взаимодействия, а также взаимодействия педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое) в соответствии с договорами	Да/нет	3	Наличие- 3 балла; отсутствие - 0 баллов
10.5.	Удовлетворенность учащихся, их родителей (законных представителей) качеством образовательных услуг	%	50-100%	5	от 91% до 100% - 5 баллов; от 75 % до 90% - 2 балла; от 50% до 75% - 1 балл; менее 50% - 0 баллов
ИТОГО по разделу 19 баллов					
11.	Инновационная деятельность				
11.1.	Наличие инновационной деятельности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Наличие - 3 балла; отсутствие - 0 баллов
ИТОГО по разделу 3 балла					
ВСЕГО 100 баллов					

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников автономных
организаций в сфере образования,
подведомственных комитету
образования Администрации
муниципального округа

ФОРМА

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников автономных
организаций в сфере образования,
подведомственных комитету
образования Администрации
муниципального округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
2. Педагогические работники	
2.1.	Педагогические работники - воспитатель
2.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
2.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
2.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
2.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
2.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
2.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
2.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
2.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
2.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
2.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
2.1.11.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
2.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
2.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий
2.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
2.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования

2.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
2.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25.	Обеспечение доступности среды
2.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31.	Посещаемость детьми группы
2.1.32.	Сохранность контингента
2.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34.	Умение работать в команде
2.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.1.36.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
2.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
2.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности
2.1.39.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
2.2.	Педагогические работники - учителя
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6.	Организация культурно - досуговой деятельности обучающихся
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс

2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
2.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3.	Педагог - психолог
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений

2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.4.	Социальный педагог
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины

2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.5.1.	Ведение необходимой документации
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетикофонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом- психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года

2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
2.7.	Тренер - преподаватель
2.7.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ
2.7.2.	Сохранность контингента
2.7.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы
2.7.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию
2.7.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
2.7.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
2.7.7.	Качественное выполнение поручений
2.7.8.	Информационная активность
3.	Помощник воспитателя
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
4.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
4.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
4.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
4.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
4.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
4.5.	Образцовое содержание библиотеки
5.	Главный бухгалтер
5.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности
5.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
5.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации
5.4.	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности

5.5.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
6.	Бухгалтер
6.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
6.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
6.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
6.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
6.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
7.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
7.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
7.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
7.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
7.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
7.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
7.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно - наглядного), его сохранность
7.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
7.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
8.	Обслуживающий персонал
8.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
8.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
8.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
8.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
8.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
8.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате труда работников автономных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации муниципального округа

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности
(для установления премиальных выплат руководителям организаций, заместителям
руководителя, главным бухгалтерам организаций)

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			руководитель организации	заместитель руководителя	главный бухгалтер организации
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; качественного представление квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток).	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 20 баллов	-	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	-	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета образования, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представлении отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов	Невыполнение - 0 баллов, выполнение - 10 баллов	-
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Да/нет	да - 20 баллов, нет - 0 баллов	-	-

5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов	наличие - 0 баллов, отсутствие - 10 баллов
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований, установленных положением об оплате труда организации		невыполнение- 0 баллов, выполнение - 50 баллов	невыполнение- 0 баллов, выполнение - 40 баллов
7.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	наличие - 0 баллов отсутствие - 10 баллов
8.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	-	да - 30 баллов нет - 0 баллов	-
9.	Отношение средней заработной платы работников организации дополнительного профессионального образования не менее 80% к средней заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в области	Выполнение целевого показателя установленного организации	менее (более) 100% - 0 баллов, 100% - 30 баллов	-	менее (более) 100% - 0 баллов, 100% - 20 баллов