



Российская Федерация
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ ЧУДОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.04.2026 № 858

г.Чудово

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников муниципальных образовательных организаций,
учреждений, подведомственных комитету образования
Администрации Чудовского муниципального округа**

В соответствии с постановлением Администрации Чудовского муниципального округа от 05.02.2026 № 159 «О системе оплаты работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным округом» Администрация Чудовского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального округа.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Чудовского муниципального района:

от 30.11.2018 № 1453 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 26.07.2019 № 916 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 24.12.2019 № 1562 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 06.11.2020 № 1117 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 19.08.2022 № 1152 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 14.07.2023 № 1127 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 27.09.2023 № 1608 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 27.10.2023 № 1805 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 27.02.2024 № 319 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 30.07.2024 № 1416 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 20.09.2024 № 1784 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 13.10.2025 № 1782 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района»;

от 23.12.2025 № 2332 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального района».

3. Опубликовать постановление в бюллетене «Чудовский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Чудовского муниципального округа.

4. Постановление вступает в силу с даты официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

**Глава
муниципального округа**

А.В. Захаренков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального округа
от 27.04.2026 № 858

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных
образовательных организаций, учреждений,
подведомственных комитету образования
Администрации Чудовского муниципального округа**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального округа, (далее – Примерное положение, комитет), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Чудовского муниципального округа от 05.02.2026 № 159 «О системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным округом».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений (далее – организаций, учреждений) включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Примерным положением.

Системы оплаты труда работников организаций, учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, учреждений, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.4. Заработная плата работников организаций, учреждений предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых организации, учреждению из бюджета Чудовского муниципального округа, а также исходя из объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации, учреждения.

Предельная доля оплаты труда основных работников, непосредственно связанных с оказанием муниципальных услуг, устанавливается при формировании финансового обеспечения выполнения муниципального задания на очередной финансовый год.

1.7. Установление размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Примерным положением, рассматривается созданной в Администрации Чудовского муниципального округа комиссией по оценке эффективности деятельности муниципальных учреждений Чудовского муниципального округа и их руководителей (далее – комиссия):

а) в отношении руководителей муниципальных образовательных организаций Чудовского муниципального округа, подведомственных комитету образования Администрации Чудовского муниципального округа – премиальные выплаты по итогам работы при условии отсутствия дисциплинарного взыскания у руководителя муниципальной образовательной организации;

б) в отношении руководителей муниципальных учреждений, за исключением руководителей, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, – выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы при условии отсутствия дисциплинарного взыскания у руководителя муниципального учреждения.

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации, учреждения утверждается приказом организации, учреждения.

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

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

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

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя организации, учреждения, сформированный в соответствии с настоящим Примерным положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливается в фиксированной сумме.

Условия оплаты труда руководителей организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя Муниципального автономного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций», подведомственного комитету образования Администрации Чудовского муниципального округа, исчисляется по формуле, определенной в Положении о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Чудовским муниципальным округом, утвержденном постановлением Администрации Чудовского муниципального округа от 05.02.2026 № 159, с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательной организации исчисляется по следующей формуле:

$$ДО_{рук.} = БО + БО * \sum_{k=1}^n K + K_{сп}, \text{ где:}$$

- ДО рук. - должностной оклад руководителя;
- БО - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16826 рублей;

$\sum_{k=1}^n K_k$ - сумма коэффициентов по показателям, характеризующим масштаб и уровень управления, которые исчисляются как отношение соответствующего значения показателя, полученного образовательной организацией к сумме всех значений данного показателя, полученных образовательными организациями;

$K_{сп}$ – сумма коэффициентов специфики работы руководителя организации.

Расчет показателей, характеризующих масштаб и уровень управления, производится один раз в год, с использованием данных федерального статистического отчета ОО-1 (далее – ОО-1), программы АИС «Комплектование ДОУ» и справок Муниципального автономного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций» (далее – МАОУ «ЦОД МОО»), в IV квартале текущего финансового года по форме приложения № 1 к Примерному положению и учитывается для расчета заработной платы с 1 января финансового года, следующего за отчетным годом.

Показатели, характеризующие масштаб и уровень управления образовательной организацией:

1. численность обучающихся, проходящих обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования по состоянию на 20.09 текущего года, согласно отчета ОО-1;

2. количество воспитанников, проходящих обучение по образовательным программам дошкольного образования, согласно программы АИС «Комплектование ДОУ» по состоянию на 20.09 текущего года;

3. численность работников образовательной организации в соответствии с отчетом ОО-1 по состоянию на 20.09 текущего года;

4. количество основных зданий, находящихся на балансе образовательной организации и используемых в учебно-воспитательном процессе;

5. транспортное обеспечение обучающихся, проживающих в сельской местности, до образовательной организации и обратно в соответствии с частью 2 статьи 40 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

6. общее количество реализуемых образовательных программ согласно лицензии и наличия аккредитации;

2.2.2. показатели, характеризующие масштаб и уровень управления образовательной организацией изложены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению;

2.2.3. для руководителей организаций (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за организацию образовательной деятельности в условиях капитального ремонта зданий образовательной организации – 0,1 со дня заключения соглашения с организацией, учреждением о предоставлении целевой субсидии до даты подписания акта о выполненных работах по капитальному ремонту;

за организацию бесплатной перевозки обучающихся до образовательных организаций и обратно в связи с изменением структуры сети образовательных организаций – 0,1 на период действия соглашения о предоставлении организации целевой субсидии на организацию бесплатной перевозки обучающихся;

за работу в организации, расположенной в сельской местности – 0,25;

за работу, связанную со строительством объекта в рамках бюджетных инвестиций – 0,2 со дня заключения соглашения с организацией о предоставлении целевой субсидии до даты подписания акта о вводе объекта в эксплуатацию;

за работу, связанную с обеспечением деятельности пункта проведения экзаменов – 0,1 со дня издания приказа министерства образования Новгородской области об утверждении пунктов проведения экзаменов на территории области до издания следующего приказа министерства образования Новгородской области об утверждении пунктов проведения экзаменов на территории области.

Размер должностного оклада с учетом коэффициентов, характеризующих масштаб управления и особенности деятельности и значимости образовательной организации, учреждения, подлежит пересмотру в течение финансового года в случае изменения одного или нескольких коэффициентов специфики, установленных положением (примерным положением) об оплате труда работников подведомственных организаций, учреждений.

Комитет образования Администрации Чудовского муниципального округа (далее – комитет образования) в течение 10 (десяти) рабочих дней, следующих за днем наступления обстоятельств, повлекших изменение коэффициентов специфики, предоставляет на имя работодателя служебную записку о необходимости пересмотра коэффициента(ов) с целью изменения размера должностного оклада с приложением расчета нового должностного оклада с указанием даты изменения должностного оклада.

В случае назначения Администрацией Чудовского муниципального округа в период отсутствия руководителя учреждения, организации, лица исполняющего обязанности руководителя учреждения, организации, указанное лицо не вправе самостоятельно в отношении себя (по основной должности, по внутреннему совместительству, по совмещаемой должности) назначать и выплачивать выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Указанные выплаты назначаются и выплачиваются по согласованию с комитетом образования и заместителем Главы администрации Чудовского муниципального округа, координирующим деятельность в отрасли образования, путем наложения на проекте приказа по учреждению, организации визы согласования, либо отказа в согласовании с указанием причин отказа, в течение 5 рабочих дней со дня предоставления документов в Администрацию Чудовского муниципального округа на согласование.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер должностного оклада, установленный в отношении предыдущего руководителя;

2.2.4. должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, учреждения;

2.2.5. основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации, учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального округа, заместителю руководителя, главному бухгалтеру - приказ руководителя организации, учреждения на основании решения комиссии организации, учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной 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 04.04.2025 № 436 «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, учреждения, 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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Примерным положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию руководителя сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся:

в отношении руководителя образовательной организации, учреждения, по результатам аттестации руководителей образовательных организаций, учреждений, подведомственных комитету образования; в отношении руководителя организации, учреждения, подведомственного комитету образования, ежегодно комиссией Администрации Чудовского муниципального

округа, с учетом интенсивности и результатов работы, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности учреждения (таблица 1 приложения № 4 к настоящему Примерному положению);

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, в соответствии с положением об оплате труда организации, учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации, учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией, учреждением;

2.4.2.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, учреждения определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации Чудовского муниципального округа.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям образовательных организаций, учреждений с учетом результатов аттестации, проводимой в соответствии с порядком, утвержденным Администрацией Чудовского муниципального округа.

В отношении впервые назначенного руководителя сохраняется размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленной в отношении предыдущего руководителя, но не ниже 50 процентов должностного оклада;

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

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения проводится комиссией организации, учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации, учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального округа, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения - приказ руководителя организации, учреждения;

2.4.3. выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения, устанавливается за награждение, поощрение, присвоенное почетное звание, указанными в настоящем подпункте, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – награждения, поощрения, присвоения почетного звания, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации, учреждения.

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

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - 10;

за ученые степени:

кандидат наук - 25;

доктор наук - 60;

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

- от 1 до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, засчитывается 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 местного самоуправления.

В случае если у руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, право на назначение или изменение выплаты за стаж 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 работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера в отношении руководителя организации, учреждения осуществляется Администрацией Чудовского муниципального округа, в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера - комиссией организации, учреждения. Заседания комиссии организации проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации, учреждения;

2.4.5. премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации, учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в таблице 2 приложения № 4 к Примерному положению. Руководитель организации, учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными в таблице 2 приложения № 4, предоставляет в комиссию Администрации Чудовского муниципального округа отчет об оценке эффективности деятельности

руководителя организации, учреждения не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. По результатам рассмотрения отчетов комиссия Администрации Чудовского муниципального округа готовит решение до 28 числа месяца, следующего за отчетным периодом, о премировании руководителя организации, учреждения. На основании решения комиссии Администрации Чудовского муниципального округа издается распоряжение об установлении премиальной выплаты по итогам работы руководителя организации, учреждения.

Рассмотрение отчета об оценке эффективности деятельности руководителя организации, учреждения по итогам работы за IV квартал рассматривается комиссией Администрации Чудовского муниципального округа в текущем финансовом году, при условии наличия экономии денежных средств по фонду оплаты труда организации, учреждения и выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения. Отчет об оценке эффективности деятельности по итогам работы за IV квартал, с экономическим обоснованием, должен быть представлен в комиссию Администрации Чудовского муниципального округа не позднее 20 декабря текущего года.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией, учреждением. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом организации, учреждения, на основании предоставленного в комиссию организации, учреждения отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов, комиссия организации, учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения. На основании предложения комиссии организации, учреждения руководителем организации, учреждения принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, которое оформляется приказом организации, учреждения.

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 установлении выплаты стимулирующего характера руководителю организации, учреждения, в качестве показателя эффективности его работы, устанавливается отсутствие дисциплинарных взысканий и, в случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению учредителя, размеров

премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения премии может составлять не более 20 процентов размера месячной заработной платы руководителя организации, учреждения за соответствующий период работы.

В случае наличия дисциплинарного взыскания снижение размера премиальной выплаты за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов, без решения комиссии Администрации Чудовского муниципального округа.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе, в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ; в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие пять лет со дня рождения) с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в абзаце пятом настоящего подпункта.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается на основании служебной записки заместителя Главы администрации Чудовского муниципального округа, координирующего деятельность в сфере образования, и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального округа;

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, принимается руководителем организации, учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации, учреждения по фонду оплаты труда организации, учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Примерного положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации, учреждения от приносящей доход деятельности, руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения, может устанавливаться ежеквартальная премия в размере не более 3 процентов от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. В сумму средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, включаются доходы организации от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности); от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации; от предоставления ресурсов организации – помещения, оборудования (аренда).

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

в отношении руководителя организации, учреждения распоряжением Администрации Чудовского муниципального округа;

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

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

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. из фонда оплаты труда руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения 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 (30 и более календарных дней) работника;

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

рождения ребенка.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации, учреждения - Главой Чудовского муниципального округа и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального округа;

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

2.5.2. в случае смерти руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, 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 заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родство (в подтверждение родства):

в отношении руководителя организации, учреждения – Главой Чудовского муниципального округа и оформляется распоряжением Администрации Чудовского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения – руководителем организации, учреждения и оформляется приказом организации, учреждения;

2.5.3. материальная помощь, оказываемая руководителю организации, учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для организации, учреждения фонда оплаты труда;

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

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

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения, устанавливается к величине среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения в зависимости от объемных показателей:

№ п/п	Тип (вид) организации, учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации, учреждения	заместителя руководителя организации, учреждения	главного бухгалтера организации, учреждения
1	Образовательные организации реализующие программы дошкольного, общего и дополнительного образования в зависимости от среднесписочной численности обучающихся, воспитанников:			
	до 300	3	2,5	2
	от 300 до 600	4	3,5	3
	свыше 600	5	4,5	4
2	Муниципальное автономное учреждение «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций»:			
	-	3	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, учреждения к среднемесячной заработной плате работников организации, учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителя руководителя, главного

бухгалтера организации, учреждения на среднемесячную заработную плату работников организации, учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, учреждения, заместителей руководителей организации, учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения, 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 24.04.2025 № 540. При установлении условий оплаты труда руководителю организации, учреждения учредитель обеспечивает не превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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 с месяца создания организации.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители организации, учреждения.

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

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

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

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или

педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3, не включенных в ПКГ не менее минимального оклада, определенного в подпункте 3.3.5 пункта 3.3 Примерного положения.

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации, учреждения.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6435
1.2	Второй уровень:		
1.2.1	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6756
1.2.2	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7416
2	ПКГ должностей педагогических работников:		
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13324

1	2	3	4
2.2	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	14026
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	14764
2.4	4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	15541
3	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:		
3.1	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10175

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

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культуризатор, руководитель кружка	7441
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	8492
		главный библиотекарь	11020

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минималь- ного оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь- машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	6435
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6756
2	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6780

1	2	3	4
2.2	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7467
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9766
2.4	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8817
2.5	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	10175
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:		
3.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	7399

1	2	3	4
3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8138
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9007
3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	11873
3.5	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10884
4	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:		
4.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	14447

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:		
1.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым	4827

1	2	3	4
		тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
1.2	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5308
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5842
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	6419
2.3	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7069

1	2	3	4
2.4	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8045

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

3.3.5. Размеры минимальных окладов должностей работников организаций, учреждений, не включенных в ПКГ, составляют:

Наименование должности	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	34160
Специалист по закупкам	7399
Повар	5842

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. работникам организаций, учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации, учреждении.

Основанием для выплат компенсационного характера является приказ организации, учреждения;

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится;

3.4.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

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

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «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, учреждения работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется исходя из размера заработной платы, установленного Положением об оплате труда, действующего в организации, учреждении, в соответствии с настоящим Примерным положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не

менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, учреждений, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353;

3.4.4. выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

3.4.4.1. в абсолютных размерах:

за классное руководство, за каждый класс (класс-комплект), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), (не более, чем в двух классах, одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс.чел. – 10000 рублей, ежемесячно;

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц, в классе с наполняемостью не менее нормативной (городская местность – 25 обучающихся, сельская местность – 14 обучающихся, классы для обучающихся с задержкой психического развития, умственного развития – 12 обучающихся) педагогическим работникам; в классах (классах-комплектах) меньше установленной нормы, размер вознаграждения выплачивается ежемесячно пропорционально численности обучающихся (наполняемость классов (классов-комплектов) устанавливается в соответствии с ФСН по форме № ОО-1);

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей ежемесячно за 1-го обучающегося, педагогическим работникам (наполняемость классов (классов-комплектов) устанавливается в соответствии с ФСН по форме № ОО-1);

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях) – 5000 рублей, ежемесячно;

за проверку письменных работ по отдельным предметам учебного плана, максимально 40 рублей ежемесячно за 1-го обучающегося, педагогическим работникам (наполняемость классов (классов-комплектов) устанавливается в соответствии с ФСН по форме № ОО-1);

за выполнение работы, направленной на поддержку семьи в вопросах обучения, воспитания, развития детей (не связанных с должностными обязанностями) воспитателям образовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования – 150 рублей, ежемесячно за одного воспитанника в группе (за исключением групп кратковременного содержания) согласно списочному составу дошкольной группы на 1-е число каждого месяца;

3.4.4.2. в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

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

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

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»; центром образования «Точка роста»; за ведение администрирования в программе «Дневник РУ»; за сопровождение в школьных автобусах обучающихся к месту учебы и обратно; за работу с сайтом учреждения; ведение аккаунта в соцсетях <***> - 15;

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

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

за наличие ученой степени - кандидат наук» <***> - 30;

за наличие ученой степени - доктор наук <***> - 55;

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

за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> - 40;

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***> - 90;

за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*> - 110;

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

работникам организаций, учреждений занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней:

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

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

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации, учреждении <*>, <***> - 15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***> - 15;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <*>, <***> - 5.

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

<*> Устанавливается к должностному окладу.

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера.

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Основанием для выплат стимулирующего характера является приказ учреждения.

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

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, учреждения.

Заседания комиссии организации, учреждения, 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, учреждения.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации, учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации, учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, учреждения по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации, учреждения и критериев оценки результативности их деятельности.

Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства образования Новгородской области.

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

3.5.3.1 в абсолютных размерах:

за подготовку обучающихся, ставших призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников – 6000 рублей, единовременно;

за подготовку обучающихся, ставших победителями на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников – 12000 рублей, единовременно;

за подготовку обучающихся, ставших призерами на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников – 23000 рублей, единовременно;

за подготовку обучающихся, ставших победителями на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников – 58000 рублей, единовременно;

3.5.3.2. в процентах к должностным окладам, ежемесячно, в следующих размерах:

работникам организации, учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <***>:

за вторую квалификационную категорию - 10;

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

работникам организации, учреждения, 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, за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***> - 18;

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

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

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

работникам организации, учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» <*> - 8.

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

начиная с даты возникновения правовых оснований — присвоение квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, награждения, поощрения, указанными в настоящем подпункте;

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

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

<*> Устанавливается к должностному окладу.

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

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации, учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации, учреждения.

Премияльные выплаты работникам организации, учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации, учреждения, на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией, учреждением) по форме согласно приложению № 2 к Примерному положению.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации, учреждения учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией организации, учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации, учреждения, в соответствии с набранной суммой баллов и оформляются протоколом. На основании протокола формируется приказ руководителя по организации, учреждению.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации, учреждения 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, учреждения, подчиненных заместителю руководителя организации, учреждения – заместителем руководителя организации, учреждения;

в отношении остальных работников организации, учреждения – руководителем структурного подразделения организации, учреждения.

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

При установлении выплаты стимулирующего характера работникам организации, учреждения в качестве показателя эффективности их работы, по решению работодателя, может быть установлено отсутствие дисциплинарных взысканий и, в случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения премии может составлять не более 20 процентов размера месячной заработной платы работника организации, учреждения за соответствующий период работы.

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

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

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет);

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

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

- в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии организации, учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем организации, учреждения и оформляется приказом организации, учреждения.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. из фонда оплаты труда работникам организации, учреждения 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 (30 и более календарных дней) и восстановления здоровья работника;

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

- рождения ребенка;

- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления

работника организации, учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации, учреждения и оформляется приказом организации, учреждения;

3.6.2. в случае смерти работника организации, учреждения 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, учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства);

3.6.3. материальная помощь, оказываемая работникам организации, учреждения может предоставляться в пределах утвержденного для организации, учреждения фонда оплаты труда;

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

3.6.5. материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам, не учитывается при определении среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

Оплата труда работников организаций, учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

Приложение № 1
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, учреждений,
подведомственных комитету
образования Администрации
Чудовского муниципального
округа

[illegible]

Приложение № 2

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, учреждений,
подведомственных комитету
образования Администрации
Чудовского муниципального
округа

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей и критериев оценки эффективности деятельности
заместителя руководителя, главного бухгалтера, бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
Заместитель руководителя			
1	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	выполнение невыполнение	20 0
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	выполнение невыполнение	10 0
3	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации, учреждения	выполнение невыполнение	20 0
4	Обеспечение информационной открытости организации, учреждения	выполнение невыполнение	10 0
5	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	выполнение невыполнение	10 0
6	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	отсутствие наличие	10 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, учреждения на качество предоставления услуг	отсутствие наличие	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
Главный бухгалтер, бухгалтер			
1	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	выполнение невыполнение	10 0
2	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности	выполнение невыполнение	10 0

1	2	3	4
3	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации, учреждения	выполнение невыполнение	10 0
4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	выполнение невыполнение	10 0
5	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности	выполнение невыполнение	20 0
6	Выполнение организацией, учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности	выполнение невыполнение	10 0
7	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации, учреждения	отсутствие наличие	10 0
8	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации, учреждения	выполнение невыполнение	10 0
9	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы заместителя руководителя организации, учреждения, главного бухгалтера организации, учреждения за соответствующий период работы			

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников организаций, учреждений осуществляющих образовательную деятельность

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
Педагогические работники – воспитатель, старший воспитатель, тьютор, музыкальный руководитель, старший вожатый			

1	2	3	4
1	Нарушения организационной работы, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	отсутствие наличие	10 0
2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
3	Отсутствие случаев детского травматизма	отсутствие наличие	10 0
4	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	выполнение невыполнение	10 0
5	Реализация образовательных проектов	выполнение невыполнение	10 0
6	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	выполнение невыполнение	10 0
7	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	отсутствие наличие	10 0
8	Участие в организации мероприятий (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	выполнение невыполнение	10 0
9	Представление материалов на официальный сайт образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	выполнение невыполнение	10 0
10	Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы)	выполнение невыполнение	10 0
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы воспитателя, старшего воспитателя, тьютора, музыкального руководителя, старшего вожатого за соответствующий период работы			
Педагогические работники – учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, педагог-организатор			

1	2	3	4
1	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	выполнение невыполнение	10 0
2	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	наличие отсутствие	10 0
3	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	выполнение невыполнение	5 0
4	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	выполнение невыполнение	10 0
5	Разработка рабочих программ по предметам	выполнение невыполнение	10 0
6	Разработка программ внеурочной деятельности	выполнение невыполнение	10 0
7	Соответствие качества урока требованиям стандарта	соответствие несоответствие	10 0
8	Посещаемость обучающимися занятий не ниже 80 процентов	выполнение невыполнение	10 0
9	Своевременность сдачи отчетности, выполнения учебно-методических программ, ведения учебной, учебно-методической и воспитательной документации	выполнение невыполнение	5 0
10	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей, работодателя	отсутствие наличие	10 0
11	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы учителя, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, педагога дополнительного образования, инструктора по труду, инструктора по физической культуре, руководителя физического воспитания, педагога-библиотекаря, педагога-организатора за соответствующий период работы			
Педагогические работники – педагог-психолог			
1	Обеспечение разнообразия направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	выполнение невыполнение	10 0

1	2	3	4
2	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	выполнение невыполнение	10 0
3	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	выполнение невыполнение	15 0
4	Проведение профориентационной работы с обучающимися	выполнение невыполнение	10 0
5	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	выполнение невыполнение	15 0
6	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	выполнение невыполнение	15 0
7	Своевременность сдачи отчетности, выполнения учебно-методических программ, ведения учебной, учебно-методической и воспитательной документации	выполнение невыполнение	10 0
8	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	отсутствие наличие	5 0
9	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*

*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы педагога-психолога за соответствующий период работы

Педагогические работники – социальный педагог

1	Своевременное и качественное оформление документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	выполнение невыполнение	15 0
2	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	выполнение невыполнение	10 0
3	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации, учреждению проблемам	наличие отсутствие	10 0
4	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	выполнение невыполнение	15 0

1	2	3	4
5	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	выполнение невыполнение	15 0
6	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	выполнение невыполнение	15 0
7	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	отсутствие наличие	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*

*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы социального педагога за соответствующий период работы

Педагогические работники – учитель-дефектолог, учитель-логопед

1	Своевременное и качественное оформление документации	выполнение невыполнение	10 0
2	Использование в работе современных информационных ресурсов	выполнение невыполнение	15 0
3	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	наличие отсутствие	10 0
4	Ведение просветительской работы с родителями	выполнение невыполнение	15 0
5	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	выполнение невыполнение	20 0
6	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации, учреждения	выполнение невыполнение	10 0
7	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	отсутствие наличие	10 0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*

*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы учителя-дефектолога, учителя-логопеда за соответствующий период работы

1	2	3	4
Педагогические работники – методист, старший методист			
1	Качественное ведение документации по методической работе	отсутствие замечаний наличие замечаний	20 0
2	Своевременное осуществление экспертизы образовательных программ и контроль за их выполнением в установленные сроки	выполнение невыполнение	20 0
3	Организация и информационное сопровождение образовательного процесса, консультирование педагогов	выполнение невыполнение	20 0
4	Своевременное информирование педагогов о возможности повышения квалификации, переподготовки, соблюдение сроков по повышению квалификации педагогов	выполнение невыполнение	10 0
5	Своевременная подготовка материалов для аттестации, аккредитации и лицензирования программ учреждения в установленные сроки	выполнение невыполнение	10 0
6	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	отсутствие наличие	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы методиста, старшего методиста за соответствующий период работы			
Педагогические работники – советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
1	Систематическое проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	выполнение невыполнение	20 0
2	Создание и функционирование первичного отделения «Движение Первых»	выполнение невыполнение	20 0
3	Вовлеченность в проекты и мероприятия не менее 30 процентов обучающихся образовательной организации	выполнение невыполнение	10 0

1	2	3	4
4	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о проводимой в организации воспитательной работе	выполнение невыполнение	10 0
5	Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания	выполнение невыполнение	10 0
6	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-монов	выполнение невыполнение	10 0
7	Качественное ведение отчетной документации	выполнение невыполнение	5 0
8	Наличие замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	отсутствие наличие	5 0
9	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*

*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за соответствующий период работы

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей и критериев оценки эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала (вожатый, помощник
воспитателя, секретарь учебной части, младший воспитатель)**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1	Качественное ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	отсутствие замечаний наличие замечаний	20 0
2	Полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	выполнение невыполнение	20 0
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	выполнение невыполнение	15 0

1	2	3	4
4	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов	отсутствие замечаний наличие замечаний	15 0
5	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	выполнение невыполнение	10 0
6	Участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующих органов	выполнение невыполнение	10 0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы водителя, помощника воспитателя, секретаря учебной части, младшего воспитателя за соответствующий период работы			

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности
деятельности вспомогательного персонала

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
Электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник, столяр, слесарь-ремонтник			
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации, учреждения	выполнение невыполнение	30 0
2	Оперативность и качество выполнения заявок	выполнение невыполнение	25 0
3	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	отсутствие замечаний наличие замечаний	15 0
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*

1	2	3	4
5	Проведение планово-предупредительных работ	выполнение невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы электрика, рабочего по обслуживанию здания, слесаря-сантехника, столяра, слесаря-ремонтника за соответствующий период работы			
Завхоз, уборщица, гардеробщица, кастелянша, сторож, дворник			
1	Содержание в надлежащем состоянии закрепленных помещений образовательной организации, учреждения и пришкольной территории	выполнение невыполнение	20 0
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	выполнение невыполнение	20 0
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	выполнение невыполнение	30 0
4	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации, учреждения	отсутствие замечаний наличие замечаний	20 0
5	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы завхоза, уборщицы, гардеробщицы, кастелянши, сторожа, дворника за соответствующий период работы			
Водитель, механик, автослесарь			
1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	выполнение невыполнение	25 0
2	Обеспечение сохранности инвентаря и инструментов	выполнение невыполнение	20 0
3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10*
4	Проведение планово-предупредительных работ	выполнение невыполнение	25 0
5	Контроль за исправным состоянием транспортных средств	выполнение невыполнение	20 0

1	2	3	4
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы водителя, механика, автослесаря за соответствующий период работы			
Шеф-повар, повар			
1	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности	выполнение невыполнение	25 0
2	Соблюдение правил санитарии и гигиены	выполнение невыполнение	25 0
3	Сохранность хозяйственного инвентаря	выполнение невыполнение	20 0
4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	10* 0
5	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов	выполнение невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы шеф-повара, повара за соответствующий период работы			
Иные работники организации, учреждения			
1	Полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией работника наличие замечаний по исполнению должностных обязанностей	50 -20*
2	Соблюдение трудовой дисциплины	соблюдение несоблюдение	50 -15

1	2	3	4
	Максимальное количество баллов		100
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению работодателя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы иного работника организации, учреждения за соответствующий период работы			

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, учреждений,
подведомственных комитету
образования Администрации
Чудовского муниципального
округа

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности работников
организации, учреждения

№ 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

1	2
2.1.13	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов
2.1.14	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
2.1.18	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.19	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.20	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
2.1.22	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25	Обеспечение доступности среды
2.1.26	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31	Посещаемость детьми группы
2.1.32	Сохранность контингента
2.1.33	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34	Умение работать в команде
2.1.35	Выход на замену в случае рабочей необходимости

1	2
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 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

1	2
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

1	2
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

1	2
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

1	2
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 фонетико-фонематического 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

1	2
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
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

1	2
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 ведения 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	Шеф-повар
8.1	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
8.2	Соблюдение правил санитарии и гигиены
8.3	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
8.4	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
8.5	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
8.6	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
9	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
9.1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
9.2	Оперативность и качество выполнения заявок

1	2
9.3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
9.4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
9.5	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
9.6	Выполнение особо важных заданий
10	Обслуживающий персонал
10.1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
10.2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
10.3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
10.4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
10.5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
10.6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

Приложение № 4

к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных
организаций, учреждений,
подведомственных комитету
образования Администрации
Чудовского муниципального
округа

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций», его руководителя и критерии оценки эффективности его деятельности для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю муниципального учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности учреждения, руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность учреждения			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствия действующему законодательству	соответствие документов, регламентирующих деятельность учреждения, законодательству Российской Федерации	5
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	3
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2

1	2	3	4
		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции (иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя, не менее 2 раза в год	2
		проведение оценки коррупционных рисков в учреждении, наличие карты коррупционных рисков, анализ утвержденной карты коррупционных рисков не реже 1 раза в год	2
		информационная открытость учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции	2
1.3	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период	90 процентов и более	5
		менее 90 процентов	0
1.4	Выполнение учреждением соглашений с образовательными организациями	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей образовательных организаций по ведению бухгалтерского учета, отсутствие административных штрафов на руководителей обслуживаемых образовательных организаций	15
1.5	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения правил по охране труда	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	1
1.6	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения и (или) на официальном сайте Администрации Чудовского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии	6

1	2	3	4
1.7	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания), своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	5
II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	5
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5
2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	5
2.4	Своевременность начисления и выплата в установленные сроки заработной платы работникам учреждения, работникам обслуживаемых организаций, учреждений	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам	5

1	2	3	4
2.5	Своевременная уплата налогов и сборов	соблюдение сроков	5
2.6	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной отчетности, ответов на поступающие запросы	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	12
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности, отчета о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним имущества	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности, отчета о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним имущества	5
III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 85 процентов от штатного расписания	5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности организации, учреждения, его руководителя для установления премиальной выплаты в учреждениях, организациях с численностью работников свыше 35 человек

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации, учреждения, руководителя организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации, учреждения			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	20
		наличие	0

1	2	3	4
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципальной образовательной организации, учреждения: соблюдение сроков размещения информации об организации, учреждении, подлежащей размещению в соответствии с действующим законодательством, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www. bus.gov.ru	информация размещена в полном объеме, отсутствуют нарушения сроков ее размещения	15
		информация размещена не в полном объеме, имеются нарушения сроков ее размещения	0
II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения			
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	своевременное формирование и размещение плана-графика закупок учреждения, изменений в него в Единой информационной системе www.zakupki.gov.ru , своевременное внесение сведений о заключении и исполнении муниципальных контрактов	5
		исполнение постановления Администрации Чудовского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	5

1	2	3	4
		отсутствие нарушений в извещениях о закупках, документации о закупках, в заключаемых (заключенных) муниципальных контрактах	5
		применение мер ответственности за неисполнение поставщиком (подрядчиком, исполнителем) обязательств по муниципальным контрактам	5
2.2	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	10
		наличие	0
2.3	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией, учреждением соглашений	соблюдается	15
		соблюдается, но имеются нарушения	5
		не соблюдается	0
III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	10
		наличие	0
3.2	Выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	квота выполнена	5
		квота не выполнена	0
3.3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	5*

1	2	3	4
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению учредителя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы руководителя учреждения за соответствующий период работы			

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности организации, учреждения, его руководителя для установления премиальной выплаты в учреждениях с численностью работников до 35 человек

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности организации, учреждения, руководителя организации, учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
I. Основная деятельность организации, учреждения			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	20
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципальной образовательной организации, учреждения: соблюдение сроков размещения информации об учреждении, организации, подлежащей размещению в соответствии с действующим законодательством, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www. bus.gov.ru	информация размещена в полном объеме, отсутствуют нарушения сроков ее размещения	15
		информация размещена не в полном объеме, имеются нарушения сроков ее размещения	0
II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения			

1	2	3	4
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	своевременное формирование и размещение плана-графика закупок учреждения, изменений в него в Единой информационной системе www.zakupki.gov.ru , своевременное внесение сведений о заключении и исполнении муниципальных контрактов	5
		исполнение постановления Администрации Чудовского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	5
		отсутствие нарушений в извещениях о закупках, документации о закупках, в заключаемых (заключенных) муниципальных контрактах	5

1	2	3	4
		применение мер ответственности за неисполнение поставщиком (подрядчиком, исполнителем) обязательств по муниципальным контрактам	5
2.2	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	10
		наличие	0
2.3	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией соглашений	соблюдается	15
		соблюдается, но имеются нарушения	5
		не соблюдается	0
III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	15
		наличие	0
3.2	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	отсутствие дисциплинарных взысканий	5*
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100*
*В случае наличия дисциплинарного взыскания, снижение по решению учредителя размеров премиальных выплат за период, в котором применено дисциплинарное взыскание, осуществляется без учета набранных баллов. При этом размер снижения премии составляет не более 20 процентов размера месячной заработной платы руководителя учреждения за соответствующий период работы			