

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома


А.А.Мельникова

«УТВЕРЖДАЮ»

приказ №88_ от 28.08.2023г

Директор МАОУ «Новоселицкая СОШ»



Н.В.Антонова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАОУ «Новоселицкая СОШ»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАОУ «Новоселицкая СОШ» (далее - Положение), разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района», утвержденным распоряжением комитета образования АНМР от 15.11.2017 № 278.

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ «Новоселицкая СОШ» (далее - организации) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Администрации Новгородского муниципального района, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.4. Заработная плата работников организаций максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

Решение об установлении должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад:

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

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

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для 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 оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации разработанным положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 1 к данному положению.

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к положению.

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации 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.

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

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

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками от-

личия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

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

ежемесячно:

за поощрения:	
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения»	- 10% должностного оклада
за ученые степени:	
кандидат наук	- 25% должностного оклада
доктор наук	- 60% должностного оклада
единовременно: за поощрения:	
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения»	- 100% должностного оклада.

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

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

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

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера орга-

низации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

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

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

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

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

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации в комиссию организации.

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

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

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

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

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

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации.

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

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

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

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

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1	2	4	5
1.	Общеобразовательные организации	2,5	2
2.	Дошкольные образовательные организации	2,5	2
3.	Организация Дополнительного образования	2,5	2
4.	Организация в сфере молодежной политики	2,5	2
5.	Организация в сфере отдыха и оздоровления детей	2,5	2

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

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

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 заместителей руководителей и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

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

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

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

3.2. Должностной оклад:

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

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

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5949
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6246
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6855
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8419
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог –библиотекарь,	9 251

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	9405
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования****, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10336

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

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

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

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

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

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культорга- низатор, руководитель кружка	6879
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7850
		главный библиотекарь	10186

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь , секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5949

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6246
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6268
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6900
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7524
2.4.	4 квалификационный уровень	контролер технического состояния автотранспортных средств, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8150
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9405

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	6840
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7524
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8326
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9147
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10062
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	11130

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4462
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4907
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	5399

2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5933
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6535
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7436

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

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

Должности	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26 570

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

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

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

щихся в семьях, находящихся в социально опасном положении*	
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	0,55
2 квалификационный уровень	0,50
3 квалификационный уровень	0,46
4 квалификационный уровень	0,43
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным*	0,10
*устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.	
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием	0,71
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом	0,28

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

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)*	0,20
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития*	0,15
водителям	1,10

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

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

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

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

за высшую квалификационную категорию	0,40
за первую квалификационную категорию	0,30

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

за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетные звания, утвержденные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, от 26.09.2016 № 1223, значок «Отличник народного просвещения»	0,10
за ученые степени:	
кандидат наук	0,25
доктор наук	0,60

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований – получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени:

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

при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

3.5. Выплаты компенсационного характера:

3.5.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

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

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

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в вы-

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

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера:

3.6.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы,

финансовая поддержка участников Программы «Учитель для России.».

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к положению, который может быть дополнен организацией.

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

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки установленные приказом организации в соответствии с условиями работы организации, осо-

бенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

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

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

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере: единовременно, за поощрения:

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

до 100%
должностного оклада

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

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

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

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов, технологий в процессе профессиональной деятельности; своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

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

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

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

3.6.6: Финансовая поддержка участников Программы «Учитель для России» осуществляется в целях дополнительного стимулирования участников Программы на территории Новгородского муниципального района в виде ежемесячной фиксированной выплаты, размер которой определяется постановлением Правительства Новгородской области. Выплата устанавливается приказом организации на очередной финансовый год.

3.7. Материальная помощь:

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

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

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
рождения ребенка;
в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку за-

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

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

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

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
МАОУ «Новоселицкая СОШ»

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.1.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»		
		Учащихся 5-9 классов (за полугодие, год) Предметы: русский язык, математика, физика, химия: свыше 60% 50 – 60 %	4 3
		Учащихся 5-9 классов (за полугодие, год) Предметы: история, обществознание, география, биология, природоведение, литература, иностранный язык: свыше 70% 60 –70 %	3 2
		учащихся 5-9 классов (за полугодие, год) Предметы: информатика, ОБЖ, технология, музыка, МХК, физкультура: свыше 80% 70 – 80 %	2 1
		Учащихся 2-4 классов (за полугодие, год) Предметы: русский язык, математика: свыше 60% 50 – 60 %	4 3
		Учащихся 2-4 классов (за полугодие, год) Предметы: чтение, окружающий мир: свыше 70% 60-70 %	3 2
		Сохранность педагогом учащихся, обучающихся без троек при переходе из класса в класс (за год)	
		% выпускников начальной школы, подтвердивших хорошие и отличные отметки по итогам обучения в 5 классе	5
		% учащихся 5-х классов, подтвердивших хорошие и отличные отметки по итогам обучения в 6 классе	5
		% учащихся 6-х классов, подтвердивших хорошие и отличные отметки по итогам обучения в 7 классе	5
		% учащихся 7-х классов, подтвердивших хорошие и отличные отметки по итогам обучения в 8 классе	5
		% учащихся 8-х классов, подтвердивших хорошие и отличные отметки по итогам обучения в 9 классе	5
1.2.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся		
		100% учащихся 5-8 классов (по каждому	по 2

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		классу и предмету) справились с административными контрольными работами по итогам полугодия, года	
		100% учащихся 2-4 классов (по каждому предмету) усвоили программный материал (по результатам административных контрольных работ, проверки техники чтения) по итогам полугодия, года	по 5
		обучение детей по программам С(К)ОУ 7 вида в составе общеобразовательных классов (начальная школа, математика, русский язык, английский язык)	1 б. за уч-ся
		обучение детей по программам С(К)ОУ 8 вида в составе общеобразовательных классов.	1 б. за уч-ся
		Проведение диагностики предметных, метапредметных результатов, универсальных предметных действий*	5
1.3.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки (за год)		
		все учащиеся 4 класса имеют положительную отметку при тестировании по русскому языку	3
		все учащиеся 4 класса имеют положительную отметку при тестировании по математике	3
		Результаты независимой оценки качества обучения учащихся 2-3 классов (в форме тестирования)- наличие учащихся, набравших высший балл.* Все учащиеся имеют положительную отметку при тестировании по предмету.*	5 б. за уч-ся 3 б. за предмет
		Результаты независимой оценки качества обучения учащихся 5-8 классов (в форме тестирования)- наличие учащихся, набравших высший балл. Все учащиеся имеют положительную отметку при тестировании по предмету.	5 б. за уч-ся 3 б. за предмет
		все учащиеся, обучающиеся по пр. С(К)ОУ 7 вида, имеют положительную отметку независимой экспертизы (75%)*	5
		% выполнения тестовых заданий в 4 классе по русскому языку не ниже среднеобластного показателя	10
		% выполнения тестовых заданий в 4 классе по математике не ниже среднеобластного показателя	10
1.4.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)		
		% выпускников 9-х классов, подтвердивших на экзаменах (новая форма) годовую оценку не ниже среднеобластного показателя:	5
		-по алгебре;	5
		-по русскому языку;	5
		-по выбору	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		средний балл на экзамене по алгебре (новая форма) не ниже областного	10
		средний балл на экзамене по русскому языку (новая форма) не ниже областного	10
1.5.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися		
		Участие в спортивных мероприятиях: школьных, районных, областных	1 б. за каждое
		Наличие призовых мест в спортивных соревнованиях района 1 место 2 место 3 место	15 10 5
		Наличие призовых мест в спортивных соревнованиях области 1 место – 25 2 место – 20 3 место – 15	25 20 15
		Средний уровень физической подготовки учащихся: 1 класс – 30 очк. 2 – 9 класс – 33 очк.	5
1.6.	Привлечение обучающихся к участию в районном, областном и всероссийском этапах олимпиады по предмету		
		Участие в районных предметных олимпиадах	3 б. за каждое
		Наличие победителей на районных олимпиадах Наличие призеров на районных олимпиадах	15 10
		Участие в областных предметных олимпиадах	5 б. за каждое
		Наличие победителей в областных олимпиадах Наличие призеров в областных олимпиадах	25 20
		Участие во всероссийских предметных олимпиадах	7 б. за каждое
		Наличие победителей во всероссийских олимпиадах Наличие призеров во всероссийских олимпиадах	35 30
1.7.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации		
		проведение открытых уроков	2
		в муниципальном профессиональном конкурсе	10
		в областном профессиональном конкурсе	20
		Победители на муниципальном этапе I место II место III место	15 10 5
		Победители на областном этапе I место II место III место	25 20 15
		Победители на областном этапе	

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		I место II место III место	35 30 25
1.8.	Представление опыта работы на разных уровнях		
		На районном уровне: а) проведение мастер-классов; б) на семинарах	10 5
		На областном уровне: а) проведение мастер-классов; б) участие (с докладами) в семинарах, конференциях	15 10
		Участие в работе творческих групп на муниципальном уровне.*	3
		Создание авторского продукта: интернет-публикация с сертификатом.*	10
1.9.	Разработка программ внеурочной деятельности		
		Разработка программ по внеурочной деятельности.*	2б. за каждую
1.10.	Разработка рабочих программ по дополнительному образованию		
		Разработка программ по дополнительному образованию	2б. за каждую
		Реализация платных образовательных услуг	5 б. за каждую
1.11.	Интенсивный педагогический труд, дающий наибольшую производительность (степень напряженности):		
		Учебная нагрузка более 24 часов в неделю	2
		Внутреннее совмещение должностей	1
		Отсутствие у педагога листков временной нетрудоспособности (выполнение учебных программ)	7
1.12.	Удовлетворенность родителей (законных представителей обучающихся качеством образовательных услуг		
		Удовлетворенность образовательными услугами по предмету со стороны субъектов образовательного процесса на основании проведения анкетирования (родителей, учащихся): 90 – 100 % – высокий уровень, 50 – 90 % – средний уровень	5 2
		Количество и процент учащихся, чувствующих себя в классе комфортно	5
1.13.	Эффективность работы учителя, взявшего первый класс		
		Набор учащихся в 1 класс в соответствии с нормативом	5
		Высокий % адаптации детей к школе (от 70%)	5
		Своевременный вывод детей на ПМПК	5
		Результаты независимой оценки качества обучения учащихся 1 класса (в форме тестирования). 100% учащихся справились с тестовыми заданиями.*	5
1.14.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся		
		100% учащихся, занятых дополнительным образованием (кроме спортивных кружков)	3

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
		Количество мероприятий (экскурсии, походы, и др. (наличие приказа по школе)	0,5 за каждое
		Результативность участия класса в мероприятиях школы (кроме спортивных) I место II место III место	3 2 1
		Участие в районных и областных мероприятиях (за каждое) Призовые места (за каждое место)	по 2 по 5
1.15.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения		
		Процент учащихся, охваченных горячим питанием 1-4 классы свыше 80% 5-9 классы свыше 60%	5 5
		Отсутствие учащихся, состоящих на учете: - внутришкольный – 3 балла -ПДН – 5 баллов	3-5
		Планирование и выполнение мероприятий по профилактике наркомании (кроме превентивной программы).	5
		Реализация превентивных программ по профилактике злоупотребления ПАВ среди несовершеннолетних	5
		Отсутствие учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины -у учителей – предметников; -у учителей начальной школы	3 2
		Наличие портфолио учеников начальных классов в соответствии с Положением о портфолио учеников начальных классов.*	0.3 балла за каждое
		Использование мультимедийной техники на уроках	5
1.16.	Вовлечение учителем семей (родителей) обучающихся в воспитательный процесс		
		Привлечение и участие родителей к жизни класса, школы - организация мероприятий, - ремонтные работы.	3 3-5

2. Педагог-организатор			
2.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов без замечаний	Да/нет	3
2.2.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	Да/нет	2
2.3.	Подготовка обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	Да/нет	5
2.4.	Отсутствие замечаний по проверкам контролирующими органами	Да/нет	4
2.5.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете ПДН и КДН	Да/нет	3
2.6.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года	Да/нет	3

3. Технические работники (рабочий по обслуживанию и ремонту зданий)			
3.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	Да/нет	10
3.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	Да/нет	20
3.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий		
3.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)		
3.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)		
3.6.	Выполнение особо важных заданий	Да/нет	20
4. Шеф-повар, кухонный работник			
4.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	Да/Нет	10
4.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	Да/Нет	20
4.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	Да/Нет	20
4.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	Да/Нет	20
4.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/Нет	20
4.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	Да/Нет	20
5. Обслуживающий персонал			
5.1. Завхоз, Уборщик служебных помещений			
5.1.1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Да/нет	20
5.1.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да/нет	20
5.1.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Да/нет	20
5.1.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/нет	20
5.1.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Да/нет	20
5.1.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Да/нет	20
5.2. Сторож			
5.2.1.	Сохранность имущества образовательного учреждения	Да/нет	20
5.2.2.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Да/нет	20
5.2.3.	Отсутствие посторонних лиц и автомобилей на школьной территории во время дежурства	Да/нет	10
5.3. Вахтер-гардеробщик			
5.3.1.	Сохранность имущества образовательного учреждения	Да/нет	20
5.3.2.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны адми-	Да/нет	20

	нистрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации		
5.3.3.	Участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Да/Нет	30
5.3.4.	Совмещение нескольких профессий	Да/Нет	30

6. Педагог-психолог

6.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Да/нет
6.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	Да/нет
6.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Да/нет
6.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы	Да/нет
6.5.	Организация кружка социально-психологической направленности	Да/нет
6.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	Да/нет
6.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	Да/нет
6.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп	Да/нет
6.9.	Гармонизация детско-родительских отношений	Да/нет
6.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной Школы, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Да/нет
6.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной Школы, направленной на профилактику правонарушений	Да/нет
6.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	Да/нет
6.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	Да/нет
6.14.	Участие в работе школьной службы примирения	Да/нет
6.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной Школы	Да/нет
6.16.	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)	Да/нет
6.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Да/нет
6.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	Да/нет
6.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	Да/нет
6.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	Да/нет

6.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной Школы	Да/нет
6.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Да/нет
6.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет
6.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Школы проблемам	Да/нет
6.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Да/нет
6.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Школы	Да/нет
7.Социальный педагог		
7.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	Да/нет
7.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	Да/нет
7.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Да/нет
7.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной Школы	Да/нет
7.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности	Да/нет
7.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	Да/нет
7.7.	Гармонизация детско-родительских отношений	Да/нет
7.8.	Участие в работе образовательной Школы, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Да/нет
7.9.	Участие в работе образовательной Школы, направленной на профилактику правонарушений	Да/нет
7.10.	Участие в работе школьной службы примирения	Да/нет
7.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	Да/нет
7.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	Да/нет
7.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	Да/нет
7.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	Да/нет
7.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными	Да/нет

	представителями) обучающихся	
7.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной Школы	Да/нет
7.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Да/нет
7.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет
7.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Школы проблемам	Да/нет
7.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Да/нет
7.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Школы	Да/нет
8. Учитель-логопед, учитель-дефектолог		
8.1.	Ведение необходимой документации	Да/нет
8.2.	Обеспечение вариативности деятельности	Да/нет
8.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	Да/нет
8.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	Да/нет
8.5.	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)	Да/нет
8.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	Да/нет
8.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	Да/нет
8.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	Да/нет
8.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной Школы	Да/нет
8.10.	Охват обучающихся логопедической помощью	Да/нет
8.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Да/нет
8.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	Да/нет
8.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной Школы	Да/нет
8.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	Да/нет
8.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Да/нет

8.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет
8.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Школы проблемам	Да/нет
8.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Да/нет
8.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Школы	Да/нет

9.Педагогические работники дополнительного образования детей			
9.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Да/Нет	1
9.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	Да/Нет	1
9.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Да/Нет	1-3
9.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	Да/Нет	2
9.5.	Информационная компетентность педагога	Да/Нет	1
9.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	Да/Нет	1
9.7.	Участие педагога в системе методической работы	Да/Нет	1
9.8.	Разработка эффективных моделей Школы дополнительного образования детей	Да/Нет	3
10.Заведующая библиотекой, библиотекарь			
10.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной Школы	Да/Нет	2
10.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	Да/Нет	2
10.3.	Высокое качество Школы экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	Да/Нет	2
10.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	Да/Нет	2
10.5.	Образцовое содержание библиотеки	Да/Нет	2
11.Бухгалтер			
11.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств	Да/Нет	2

11.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	Да/Нет	2
11.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности Школы	Да/Нет	2
11.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	Да/Нет	2
11.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/Нет	2
12. Водитель			
12.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Да/Нет	2
12.2.	Соблюдение правил дорожного движения	Да/Нет	2
12.3.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да/Нет	2
12.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/Нет	2
13. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)			
13.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	Да/Нет	2
13.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	Да/Нет	2
13.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	2
13.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Да/Нет	2
13.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Да/Нет	2
13.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	Да/Нет	2
13.7.	Активное участие в подготовке Школы к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Да/Нет	3
13.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	Да/Нет	3

14. Заместитель руководителя			
14.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	10	
14.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	10	
14.3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	10	
15. Главный бухгалтер			
15.1	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгал-	10	

	терской и налоговой отчетности		
15.2	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации	10	
15.3	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации	10	
15.4	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности	10	
15.5	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности	10	

Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	1. Заместитель руководителя
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
	2. Педагогические работники
2.2.	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

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3.	Педагог - психолог
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально- значимой работы
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгора-

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	ния 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 (слабо-успевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.4.	Социальный педагог
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.5.1.	Ведение необходимой документации
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие 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

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
2.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
5.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
5.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
5.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
5.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
5.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
5.5.	Образцовое содержание библиотеки
6.	Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
6.1.	Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности
6.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
6.3.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации
6.4.	Выполнение организацией плана по доходам, поступающим в организацию от приносящей доход деятельности
6.5.	Выполнение муниципального задания и контрольных показателей по основным видам уставной деятельности
7.	Бухгалтер
7.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
7.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
7.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
7.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
7.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
9.	Водитель
9.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
9.2.	Соблюдение правил дорожного движения
9.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
10.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
10.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
10.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонализированный учет)
10.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
10.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
10.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
10.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
10.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
10.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
11.	Шеф-повар, кухонный работник
11.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
11.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
11.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
11.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
11.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
11.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
12.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
12.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
12.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
12.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
12.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
12.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
12.6.	Выполнение особо важных заданий
13.	Завхоз, обслуживающий персонал
13.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
13.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
13.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
13.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
13.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников
МАОУ «Новоселицкая СОШ»

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

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			Руководитель организации	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер организации
1	2	3	4	5	6
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Выполнение: - соблюдения сроков представления квартальной бюджетной отчетности; - качественного представления квартальной бюджетной отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток).	До 10 баллов	-	До 10 баллов
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности за счет бюджета	Наличие/Отсутствие	До 10 баллов	-	До 10 баллов
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по внебюджетным источникам	Наличие/Отсутствие	До 10 баллов		До 10 баллов
4.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу комитета образования Администрации Новгородского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета образования Администрации Новгородского муниципального района	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественного представления отчетных данных и иной информации (достоверность данных).	До 10 баллов	-	до 10 баллов
5.	Соблюдение срока выплаты заработной	Да/Нет	да – 10 баллов нет – 0 баллов	-	-

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов		
			Руководитель организации	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер организации
1	2	3	4	5	6
	платы				
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие/Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	До 10 баллов	До 10 баллов	До 10 баллов
7.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	-	До 50 баллов	До 20 баллов
8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя, установленного организации	менее (более) 100% – 0 баллов 100% – 30 баллов	-	Менее (более) 100% – 0 баллов 100% – 20 баллов
9.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	-	-	До 10 баллов
10.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/Нет	-	До 40 баллов	-
11.	Оказание муниципальных услуг в электронном виде	Да/Нет	До 10 баллов	-	-

конец документа