



КОМИТЕТ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.06.2017 № 17

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», Положением о комитете промышленности и торговли Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 24.09.2015 № 381, комитет промышленности и торговли Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области.

2. Руководителям подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты.

3. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Председатель комитета **Г.Н.Пашкова**



УТВЕРЖДЕНО

постановлением комитета
промышленности и торговли
Новгородской области
от 16.06.2017 № 17

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области (далее - Примерное положение, комитет), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», Положением о комитете промышленности и торговли Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 24.09.2015 № 381.

1.2. Система оплаты труда работников подведомственных комитету профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее организации), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Оплата труда работников организации состоит из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников организаций система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность.

1.5. Заработная плата работников организаций максимальным размером не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.9. Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году) определяется по следующей формуле:

$$D_o = B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя организации;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации

Коэффициент, характеризующий объем управления, устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией:

№ п/п	Тип организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся профессиональной	до 150 чел.	0,1

образовательной организации	от 150 чел. до 300 чел.	0,2
	от 300 чел. до 450 чел.	0,3
	от 450 чел. до 600 чел.	0,4
	от 600 чел. до 750 чел.	0,5
	от 750 чел. до 900 чел.	0,6
	свыше 900 чел.	0,8

Коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации, устанавливается в зависимости от наличия в организации филиала, общежития, ресурсного центра.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Особенности деятельности организации	Условия	Коэффициент (К _{п2})
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие общежития с численностью	от 10 человек до 100 человек	0,1
		от 100 человек до 250 человек	0,15
		от 250 человек и выше	0,2
3.	Наличие ресурсного центра	за каждое подразделение отдельно	0,2

Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается до конца текущего года на основании приказа комитета в размере равном величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Новгородской области, устанавливаемому Правительством Новгородской области в соответствии со статьей 2 областного закона от 27.01.2012 № 13-ОЗ «О прожиточном минимуме в Новгородской области».

2.3. Должностной оклад заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в зависимости от объемов управления денежными средствами (далее объем управления) за предшествующий финансовый год:

на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет свыше 45000 тыс. рублей;

на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет свыше 30000 тыс. рублей;

на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет от 15000 тыс. рублей до 30000 тыс. рублей;

на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем

управления составляет до 15000 тыс. рублей.

2.4. Руководителю организации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от среднесписочной численности обучающихся.

№ п/п	Среднесписочная численность обучающихся	Предельная кратность
1.	до 600 человек	4,5
2.	свыше 600 человек	5,0

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, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации рассчитывается начиная с месяца создания организации.

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров организации и среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами кратным 4.

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, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации рассчитывается, начиная с месяца создания организации.

2.6. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются и выплачиваются выплаты компенсационного характера в порядке, установленном разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.7. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие выплаты 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 выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.7.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 % должностного оклада.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году) определяются с учетом перечней показателей эффективности деятельности организаций, руководителей организаций и критериев оценки

эффективности их деятельности, предусмотренными в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, руководителя организации проводится комитетом не позднее 15 февраля календарного года, следующего за отчетным, на основании отчета руководителя организации. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 %. Денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 % должностного оклада.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности их деятельности.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей руководителей являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде (25% должностного оклада);

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов (25% должностного оклада);

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации (25% должностного оклада).

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности (25% должностного оклада);

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации (25% должностного оклада);

отсутствие штрафных санкций со стороны финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других органов и учреждений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации (25% должностного оклада).

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера организации проводится не позднее 15 февраля календарного года, следующего за отчетным, за интенсивность и высокие результаты работы, на основании отчета заместителя руководителя, главного бухгалтера организации. Максимальное количество баллов, определяется и устанавливается до 75 % должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом организации (далее комиссия организации). Денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту должностного оклада.

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляется единовременно в размере 100 % должностного оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области.

2.7.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю организации 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, дающих право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение размера выплаты в отношении руководителя организации производится на основании данных о стаже и приказа комитета.

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

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

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, и выплачивается ежемесячно 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, дающих право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение размера выплаты в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации производится на основании данных о стаже (справка о стаже) и приказа организации.

2.7.4. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых

показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя организации – специалистами комитета – кураторами организаций в комиссию комитета, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом комитета (далее комиссия комитета);

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

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

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

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере 1 % 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 по решению комиссии комитета на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.8. Руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностному окладу за присвоенное почетное звание, ученую степень, установленную квалификационную категорию, начиная с даты присвоения почетного звания, ученой степени, установления квалификационной категории, при условии:

выполнения работы по должности, по которой установлена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Повышающие коэффициенты устанавливаются в процентах к должностному окладу в размерах:

за высшую квалификационную категорию - 30%

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

"Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный преподаватель РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Отличник народного просвещения"

за ученые степени:

кандидат наук	- 25%
доктор наук	- 60%

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов и его размере в отношении руководителя организации принимается председателем комитета, в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

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

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

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад 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 окладу (должностному окладу) по двум или нескольким основаниям, размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

3.4. Размеры минимальных окладов работников организации:

3.4.1. 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
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
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	6950
3.	ПКГ должностей руководителей		

1	2	3	4
	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***	6325
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	6950
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	7485

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

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

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

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

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	6325
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	6950
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	7330

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационному уровню	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4	5
1.	1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела и других подразделений*, помощник ректора	5275

1	2	3	4	5
2.	2 квалификационный уровень	старший преподаватель	начальник (директор, заведующий, руководитель) межкафедральной учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) учебного отдела (учебно-методического, методического)	6330
3.	3 квалификационный уровень	доцент	начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, других учебных подразделений, начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения	7385
4.	4 квалификационный уровень	профессор	-	8440
5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой	-	9495

* кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2-5 квалификационным уровням.

3.4.3. 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	4625
2.	ПКГ «Должности работ-	библиотекарь	5278

ников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	главный библиотекарь	6850
--	----------------------	------

3.4.4. 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4200
2.	ПКГ «Общепрофессиональные 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	4215
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 внутри-должностная категория	4640

2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
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, юрисконсульт	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		

4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	7485
------	----------------------------	--	------

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3300
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	3630

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	3990
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	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000

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

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

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

за работу в гимназии, лицее (лицейской группе), колледже (колледжной – 0,15; группе)

за наличие высшего профессионального образования – 0,10;

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 0,20;

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

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

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

1 квалификационный уровень – 0,55;

2 квалификационный уровень – 0,50;

3 квалификационный уровень – 0,46;

4 квалификационный уровень	– 0,43;
за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:	
1 квалификационный уровень	– 0,78;
2 квалификационный уровень	– 0,71;
3 квалификационный уровень	– 0,65;
4 квалификационный уровень	– 0,60;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным*	– 0,10;

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

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

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)*	– 0,20;
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития*	– 0,15;
за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	– 0,20;
за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, общего режима	– 0,50;
за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, строгого режима	– 0,65;
помощникам воспитателей	– 0,79;
младшим воспитателям	– 0,71;
водителям	– 0,94;

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

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделе-

ний, 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;

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

за высшую квалификационную категорию	– 0,30; 0,40*;
за первую квалификационную категорию	– 0,20; 0,30*;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10;

* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должности руководителей структурных подразделений организации, устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

за ученые степени:

кандидат наук	– 0,25%
доктор наук	– 0,60%

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, 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 почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

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

3.6. Работникам организации устанавливаются и выплачиваются выплаты компенсационного характера в порядке, установленном разделом 4 настоящего Примерного положения.

3.7. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются на основании приказа организации.

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 1 года приказом организации с учетом результата работы по каждой должности в размере до 250% и выплачивается ежемесячно.

3.7.2. 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;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на срок не более 1 года приказом организации с учетом результата работы по каждой должности в размере до 100% и выплачивается ежемесячно.

3.7.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся ежемесячно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

от 5 до 10 лет - 15 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

от 10 до 15 лет - 20 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

свыше 15 лет - 30 % оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

3.7.4. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год

работникам организации выплачиваются с целью их поощрения за результаты труда по итогам работы за установленный период в размере 100% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Премирование работников организации осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с 3 к настоящему Примерному положению.

Оценка эффективности деятельности работников организации проводится в сроки, установленные приказом организации, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Оценка эффективности деятельности работников организации осуществляется оценочной комиссией, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом организации (далее - оценочная комиссия, созданная организацией).

Работники организации в соответствии с 3 к настоящему Примерному положению представляют в оценочную комиссию, созданную организацией, отчеты об оценке эффективности своей деятельности в сроки, установленные приказом организации.

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

По результатам рассмотрения отчетов работников организации оценочная комиссия, созданная организацией, готовит предложения о премировании работников организации (невыплате премии работникам организации). На основании предложений оценочной комиссии, созданной организацией, руководителем организации принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы работников организации, которое оформляется приказом организации.

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

Премия начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за отчетный период при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период.

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

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам).

Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ комитета, работникам учреждения – приказ учреждения.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работникам учреждения руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда руководителю учреждения устанавливается в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов;

4.3.2. 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):

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

4.3.2.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

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

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада);

4.3.2.4. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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;

4.3.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.3.3. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений, работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений - председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителей учреждений - председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, работника учреждения.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников организации

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

6.2. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшего 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 при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

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

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

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы за 72 часа.

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.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам профессиональных образовательных организаций, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество максимальных баллов		
		руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	10	-	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20	-	10
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области	10	10	-
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20	-	-
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	10	10	10
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	-	50	40
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годъ», от 07.05.2012 № 597 «О мероприяти-	30	-	20

	ях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»			
8.	Целевое использование бюджетных средств	-	-	10
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	-	30	-

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

ФОРМА

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников профессиональных образовательных организаций и критериев оценки эффективности их деятельности

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла

1.3.	Выполненного объема государственного задания организации по видам услуг	% выполнения государственного задания	95%-100%	4	<p>менее 95% – 0 баллов; 95-99% – 2 балл; 100% – 4балла</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – объем выполненного государственного задания; B – объем государственного задания по плану</p>
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	5	<p>Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 5 баллов</p> <p>Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов</p>
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	5	<p>Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 5 баллов</p> <p>Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного</p>

					управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 0 баллов
4.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательных учреждений				
4.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательных учреждений	информация областного общественного совета по вопросам образования, науки и молодежной политики в Новгородской области	Не менее 60% от максимально возможного количества	5	60% и более – 5 баллов менее 60% – 0 баллов
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
5.1.	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	%	90 %-100 %	2	100% - 2 балла 90% – 99% - 1 балл менее 90% - 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами; B – общее число обучающихся
5.2.	Доля обучающихся, пропустивших по неважным причинам 10% и более учебного времени, в течение учебного года	%	не выше средне областного значения показателя за предыдущий год	3	выше средне областного значения показателя – 0 баллов ниже средне областного значения показателя – 3 балла Методика расчета: A/B x 100%, где

					<p>А – количество обучающихся организации, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени;</p> <p>В – количество обучающихся в организации</p>
6.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
6.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	3	<p>выше средне областного значения показателя – 0 баллов</p> <p>ниже средне областного значения показателя – 3 балла</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации В – общее количество педагогических работников в организации</p>
7.	Реализация социокультурных проектов и социальной работы				
7.1.	Наличие действующих музеев, театров, научных обществ на базе организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	<p>наличие – 2 балла</p> <p>отсутствие – 0 баллов</p>

7.2.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений)	%	Не менее 7,5%	2	7,5% и более – 2 балла менее 7,5% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся образовательной организации, участвующих в деятельности общественных организаций (объединений) B – общая численность обучающихся в образовательной организации
7.3.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности волонтерских формирований	%	Не менее 7,6%	2	7,6% и более – 2 балла менее 7,6% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся образовательной организации, участвующих в деятельности волонтерских формирований B – общая численность обучающихся образовательной организации

8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
8.1.	Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся	%	5% – 8%	2	<p>8% и более – 2 балла 5% – 7% - 1 балл ниже 7% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся организации, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня В – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчетного года</p>
8.2.	Доля участия в областных конкурсах профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	100%	2	<p>100% - 2 балла менее 100% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых участвовала организация, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства В – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном</p>

					году, которые проводились по профессиям организации, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства
8.3.	Доля выполнения заданий областных конкурсов профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	не менее 80%	2	80% и более – 2 балла менее 80% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – фактическая сумма баллов, которую набрали участники конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году B – максимальная сумма баллов, которую возможно было набрать по итогам всех конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых принимали участие обучающиеся организации
8.4.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы)	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии,	Да/нет	3	да – 3 балла нет – 0 баллов

		ценные подарки)			
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся в организации	%	не менее 30%	2	30% и более – 2 балла ниже 30% – 0 баллов Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах от общего числа обучающихся в организации	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год	2	выше средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 2 балла ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах В – общая численность обучающихся образовательного учреждения на 31 мая

					отчетного года
10.	Эффективность процесса обучения				
10.1.	Доля обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся	%	100%	5	100% – 5 баллов менее 100% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся, по индивидуальным учебным программам B – количество обучающихся, нуждающихся в обучении по индивидуальным учебным программам
10.2.	Доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении теоретического обучения, учебных и производственных практик)	%	95%-100%	4	100% - 4 балла 95% - 99% - 2 балла менее 95% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе; B – общая численность педагогических работников в организации
10.3.	Доля образовательных программ, разработанных при участии работодателей	%	100 %	4	100% - 4 балла менее 100% – 0 баллов

					Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество образовательных программ, разработанных при участии работодателей B – общее количество образовательных программ в организации
10.4.	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период	%	не выше средне областного значения показателя за предыдущий год	2	ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100\%$, где: K ₁ – число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период; K ₂ – контингент обучающихся (Профтех-1, СПО-1)
11.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
11.1.	Доля выпускников образовательного учреждения, прошедших сертификацию профессиональных	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3	ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов

	квалификаций				<p>выше значения показателя предыдущего года – 3 балла</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество выпускников отчетного года, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций; B – количество выпускников отчетного года, проходивших сертификацию профессиональных квалификаций</p>
11.2.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3	<p>выше значения показателя предыдущего года – 3 балла</p> <p>ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество выпускников отчетного года, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций; B – количество</p>

					выпускников отчетного года, сдающих экзамены по разрядной сетке с учетом досрочного выпуска
11.3.	Удельный вес численности выпускников организации очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	55%	2	<p>выше 55% - 2 балла ниже 55% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100$, где: K_1 – количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии; K_2 – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения</p>
11.4.	Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника	%	100%	2	<p>100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100$, где: K_1 – количество выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ, способствующим «самозанятости»</p>

					К ₂ – общее количество выпускников организации в отчетном году
11.5.	Доля выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных	%	0%	2	0% - 2 балла более 0% - 0 баллов К ₁ /К ₂ х100, где: К ₁ - количество выпускников учреждения отчетного года очной формы обучения; К ₂ – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения
11.6.	Удельный вес обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год	3	ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов выше средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 3 балла Методика расчета: А/В х 100%, где А – количество обучающихся образовательной организации, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой

					формы и формы собственности; В – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчетного года
12.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
12.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации	%	100 %	3	100% - 3 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период; В – установленный целевой показатель на отчетный период
12.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	%	1 %- 40 %	4	менее 1% - 0 баллов от 1% до 10% - 1 балл от 10% до 20% - 2 балла от 20% до 40% - 3 балла выше 40% - 4 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – размер денежных

					<p>средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737);</p> <p>В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год)</p>
12.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла
12.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла
12.5.	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования	%	20%	2	20% и более – 2 балла менее 20% - 0 баллов
12.6.	Доля лиц, обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	2	ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – количество лиц, прошедших обучение по

					дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств в отчетном году на базе организации; В – количество обучающихся по основным профессиональным образовательным программам за счет средств областного бюджета
13.	Безопасность образовательных учреждений				
13.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении комитета промышленности и торговли Новгородской области

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Педагогические работники	
1.1.	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций
1.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
1.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
1.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
1.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
1.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
1.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
1.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
1.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
1.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
1.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
1.1.11.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
1.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
1.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов
1.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
1.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с раз-

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	личным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
1.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
1.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
1.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
1.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
1.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
1.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
1.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
1.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
1.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
1.1.25.	Обеспечение доступности среды
1.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
1.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
1.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
1.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
1.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
1.1.31.	Посещаемость детьми группы
1.1.32.	Сохранность контингента
1.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
1.1.34.	Умение работать в команде
1.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
1.1.36.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
1.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
1.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (учителя)
1.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
1.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
1.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
1.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
1.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
1.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
1.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
1.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
1.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
1.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
1.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс
1.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
1.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
1.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
1.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
1.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
1.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
1.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
1.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
1.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
1.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
1.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
1.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
1.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
1.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
1.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
1.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
1.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
1.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
1.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
1.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
1.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
1.3.	Педагог - психолог
1.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
1.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
1.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
1.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
1.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
1.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
1.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
1.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
1.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
1.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
1.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
1.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
1.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
1.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
1.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
1.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
1.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
1.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
1.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации
1.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.4.	Социальный педагог
1.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
1.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
1.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
1.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
1.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
1.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
1.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
1.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
1.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
1.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
1.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
1.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
1.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
1.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
1.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
1.5.1.	Ведение необходимой документации
1.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
1.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
1.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
1.5.5.	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)
1.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
1.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
1.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
1.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
1.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
1.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
	сферы обучающихся
1.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
1.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
1.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
1.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
1.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
1.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
1.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
1.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
1.6.5.	Информационная компетентность педагога
1.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
1.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
1.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
2.	Помощник воспитателя
2.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
2.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
2.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
2.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
2.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
3.	Медицинские работники
3.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
3.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима
3.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся
3.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников
3.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации
4.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
4.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
4.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
4.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
4.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
4.5.	Образцовое содержание библиотеки
5.	Бухгалтер
5.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
5.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
5.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
5.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
5.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
6.	Инженер - программист
6.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ.
6.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
6.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
6.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
7.	Водитель
7.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
7.2.	Соблюдение правил дорожного движения

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
7.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
7.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
8.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
8.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
8.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
8.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
8.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
8.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
8.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
8.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
9.	Шеф-повар
9.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
9.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
9.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
9.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
9.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
9.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
10.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
10.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
10.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
10.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
10.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
10.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
10.6.	Выполнение особо важных заданий
11.	Обслуживающий персонал
11.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
11.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
11.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
11.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
11.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
11.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации