

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК школы
«10» октября 2024 г. № 2
Павлушова И.Н.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 5
Е.Ю. Гордеева
приказ «10» октября 2024 г.
№ 836

Положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее - организации), 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».

1.2. Система оплаты труда работников организации включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также Положением.

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

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

время, в выходные или нерабочие праздничные дни

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее - комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района (далее - приказ комитета).

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

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

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.2. Должностной оклад главного бухгалтера, устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю руководителя, главному бухгалтеру является приказ руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

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

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

2.3.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

| Дополнительные виды работ | Размер выплаты |
|--|----------------|
| в абсолютных размерах: | |
| за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества | 10 000 рублей, |

| | |
|---|--------------------------|
| обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек | ежемесячно |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной (город-25, село-14, коррекционные классы -12), педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся | 1 000 рублей, ежемесячно |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся | 40 рублей, ежемесячно |

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру производятся с учетом показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности в соответствии с **приложением № 1** к Положению.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и

устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

Предельный размер выплаты составляет не более **75 процентов** должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации.

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

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

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

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

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к должностному окладу в размерах:

| | |
|--|---|
| за почетное звание: «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 | 8 |
|--|---|

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 учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения» (учитывается только наличие, без учета количества)

Выплаты за почетное звание (учитывается только одно из имеющихся званий), устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение почетного звания;

при условии соответствия почетного звания, профилю деятельности организации.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в процентах к должностному окладу в размере:

за поощрения:

| | |
|---|--------|
| государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах | до 100 |
|---|--------|

| | |
|--|--|
| Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" | |
|--|--|

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал выплачиваются с целью поощрения заместителя руководителя организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премияльные выплаты заместителю руководителя организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в **приложении № 2** к Положению

Конкретные размеры премий заместителю руководителя определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности заместителя руководителя организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за квартал, принимается за 80 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 30 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по

каждому заместителю руководителя и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

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

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

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие и т.д. со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин;

в иных случаях в соответствии с коллективным договором организации, при наличии экономии фонда оплаты труда, на которых не распространяется Указы Президента Российской Федерации.

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

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

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Положения.

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

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией организации.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | размер минимального оклада (рублей) |
|-------|---|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 6158 |
| 1.2. | Второй уровень | | |

| | | | |
|--------|--|--|-------|
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 6465 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 9441 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер преподаватель | 10490 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 11656 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) педагог-библиотекарь | 12951 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: заведующий «Точкой роста», кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными | 9737 |

| | | | |
|------|----------------------------|--|-------|
| | | подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***> | |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, 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 | 10700 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 11521 |

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<***> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, составляют:

| № п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | 7121 |
| 2. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | библиотекарь | 8126 |
| | | главный библиотекарь | 10545 |

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|--|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор по перевозке грузов | 6158 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 6465 |

| | | | |
|------|--|--|------|
| 2. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник | 6488 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующая складом, заведующая хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7145 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф- повар), должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7788 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 8437 |
| 3. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по автоматизированным системам управления производством, специалист по кадрам, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, | 7080 |

| | | | |
|------|----------------------------|--|-------|
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория | 7788 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория инженер по АСУ | 8619 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 9469 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера | 10414 |

3.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н, составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|---|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 4619 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по | 5079 |

| | | | |
|------|---|--|------|
| | | профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | |
| 2. | ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств | 5590 |
| 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 | 6143 |
| 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 | 6765 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7699 |

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.

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н, составляют:

3.3.7. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ,

утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
|-------|---|--|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по адаптивной физической культуре | 9441 |

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

| должности | размер минимального оклада (рублей) |
|--|-------------------------------------|
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 26570 |
| Моторист-рулевой | 8103 |
| Помощник капитана-механика | 9121 |
| Капитан-механик | 10948 |
| Повар | 5590 |
| Кухонный рабочий | 4619 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4619 |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды | 4619 |
| Слесарь по ремонту автомобилей | 5590 |
| Оператор котельной | 4619 |
| Рабочий по стирке белья | 4619 |
| электрик | 4619 |
| Слесарь-сантехник | 4619 |

3.4. Выплаты компенсационного характера:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года

№ 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При расчете доплат за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие квалификационной категории, ученую степень;
- за интенсивность труда: сложность, напряженность;
- за работу во вредных, опасных и особых условиях труда;
- за работу в сельской местности;
- за совмещение и расширение зоны обслуживания;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ, тетрадей;
- за заведование кабинетами и т.д.
- производственные премии;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на

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

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

| Дополнительные виды работ | Размер выплаты |
|--|---------------------------|
| в абсолютных размерах: | |
| за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек | 10000 рублей, ежемесячно; |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся | 1000 рублей, ежемесячно; |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся | 40 рублей, ежемесячно; |
| в процентах к должностным окладам в следующих размерах: | |
| за заведование учебными кабинетами, лабораториями<*>, <*> | 3; |

| | |
|--|------|
| за заведование мастерскими, учебно-опытными участками<*>, <***> | 3; |
| за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <***> | 15; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <***> | 35; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <***> | 35; |
| за наличие ученой степени –кандидат наук <***> | 30; |
| за наличие ученой степени –доктор наук <***> | 55; |
| за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медицентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований, за заведование школьной библиотекой <*> | 10; |
| за сопровождение обучающихся в школьном автобусе и работа по оформлению документов, связанных с поездками обучающихся (не входящих в маршруты движения школьных автобусов)<*> | 5; |
| за работу с детьми дошкольного возраста: | |
| работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> | 40; |
| работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***> | 90; |
| за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <***> | 110; |
| 3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации | |

устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

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

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

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта;

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

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

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

<***> устанавливается к должностному окладу

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

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

Предельный размер выплаты составляет **не более 30 процентов должностного оклада.**

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

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии организации. **ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

3.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в **ПРИЛОЖЕНИИ № 4**

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

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

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

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

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

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

3.5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются: работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <*>:**

| | |
|---|------------|
| за вторую квалификационную категорию | 10; |
| за первую квалификационную категорию | 20; |
| за высшую квалификационную категорию | 25; |

Квалификационная категория работника, вышедшего из декретного отпуска, сохраняется в течение года.

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***>
-18;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***> **25;**
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по **30;**

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

15;

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

за почетное звание: «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 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 учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры 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», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «За верность профессии», ведомственный знак отличия «Отличник просвещения» (учитывается

8

| | |
|--|--|
| только наличие, без учета количества) <*>. | |
|--|--|

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание (учитывается только одно из имеющихся званий), ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований – 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.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

| | |
|--|--------|
| государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <*> | до 100 |
|--|--------|

<*> устанавливается к должностному окладу

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

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в **Приложении № 5**

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

3.5.5.1. При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

А). достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

В). добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

Д). своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 25 числа текущего месяца установления выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и максимальным размером не ограничиваются.

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

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, удерживается часть премиальной выплаты.

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

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин;

в иных случаях в соответствии с коллективным договором организации, при наличии экономии фонда оплаты труда, на которых не распространяется Указы Президента Российской Федерации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.6.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании

заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной работы младшего воспитателя и прочего обслуживающего персонала определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за стаж и за особенности работы в образовательной организации.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) за минусом сокращенных часов

(количество дней в году сокращенных на один час) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя

| № п/п | Показатели | % от должностного оклада |
|-------|--|--------------------------|
| 1. | Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины | 25 |
| 2. | Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов | 25 |
| 3. | Своевременность и полнота подготовки различных видов отчетности в комитет по образованию | 25 |
| | Итого: | 75 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
Премияльные выплаты

1.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается ежеквартально

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя Учреждения устанавливаются по решению комиссии Учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя Учреждения в размере до **80 процентов должностного оклада.**

| № п/п | Показатели | % от должностного оклада |
|-------|--|--------------------------|
| 1. | Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности | до 20 |
| 2. | Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета по образованию | до 20 |
| 3. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг | до 40 |
| | ИТОГО | 80 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

1. Выплаты компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 5

| № | Пункт положения | Наименование выплаты | Размер выплаты |
|---|-----------------|---|--|
| | 3.4.2. | Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда). | устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда |
| | 3.4.2. | Оплата сверхурочной работы | в соответствии со статьей 152 |

| | | | |
|--|--------|---|---|
| | | | Трудового кодекса Российской Федерации |
| | 3.4.3. | Выплата за работу в ночное время | 20% от должностного оклада |
| | 3.4.4. | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни | <p>размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную</p> <p>- или часовую ставку сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p> <p>- или по желанию может быть предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p> |
| | 3.4.5. | Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливаются в случаях совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной | <p>Размер соответствующей выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ, но не более 100% от должностного оклада</p> <p>Оплата производится</p> |

| | | | |
|--|--------|--|--|
| | | трудовым договором происходит по согласованию с работником. | от должностного оклада по коэффициентам. |
| | 3.4.6. | Выплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в регионе | Не менее установленного размера МРОТ |

3.4.4. Компенсационные выплаты (дополнительные), не входящие в должностные обязанности :

За проверку тетрадей педагогам- предметникам:

| № | предмет | Школа | д. Взвяд |
|----------|------------------------------|--------------|-----------------|
| 1. | Русский язык | 12 | 6 |
| 2. | Начальная школа | 8 | 4 |
| 3. | Английский язык (немецкий) | 8 | 4 |
| 4. | ИКТ, физика химия | 6 | 3 |
| 5. | Биология, география, история | 5 | 3 |
| 6. | Прочие предметы | 3 | 3 |

| | | |
|-----|--|-----------------------------|
| 7. | За выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг должностных обязанностей | 100% от должностного оклада |
| 8. | Мониторинг своевременного выставления оценок о размещении рабочих программ администраторам Дневник.ру | 100% от должностного оклада |
| 9. | За руководство школьным методическим объединением, творческим объединением учителей, школьным музеем, волонтерскими формированиями | 10% от должностного оклада |
| 10. | За организацию горячего питания (100% охват). | 100% |
| 11. | привлечение спонсорских средств | 50-100 % |
| 12. | своевременное заполнение таблиц различных мониторингов | 100 % |
| 13. | За оформление и обновление школьного сайта | 100% от должностного оклада |

| | | |
|-----|---|---|
| 14. | Педагогу-библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников | От 80 до 150% от должностного оклада |
| 15. | За напряжённый и интенсивный режим работы: -секретарь -лаборант информатики | 50- 150% от должностного оклада |
| 16. | Обслуживающему персоналу: -за напряжённый и интенсивный режим работы -дежурство в вечернее время при проведении общешкольных и общегородских мероприятий - обеспечение безопасности здания: - уборщицы служебных помещений - рабочий по обслуживанию зданий --электрик --сантехник --дворник -лаборант химии -лаборант физики -вахтёр -гардеробщик сторож | До 150 % от должностного оклада 50-80 % от должностного оклада ----- 30-80% от должностного оклада |
| 17. | Председателю профсоюзного комитета за участие в различных акциях социального характера, творческую активность | 5% от должностного оклада |
| 18. | Оформление протоколов совещаний, педагогических советов педагогам школы | 5-15 % от должностного оклада |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работникам учреждения: МАОУ СОШ № 5

| | |
|-----------------|-----------------------------|
| 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.

Работникам МАОУ СОШ № 5 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в течение всего финансового года с 01.01. по 31.12. текущего года. В течение года могут пересматриваться комиссией в зависимости от ФОТ:

3.5.3. Критерии оценки результативности деятельности работников школы, филиала в д.Взвяд МАОУ СОШ № 5

| № п/п | Наименование показателя результативности деятельности работников организации | Критерии оценки результативности деятельности | Количество баллов |
|-------|--|--|---|
| 1. | Педагогические работники - учителя | | |
| 1.1. | Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя | Наличие проекта | 26 |
| 1.2. | Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне | Публичное (очное) признание проекта (грамоты, дипломы, сертификаты) | Муниципальный уровень-26 Региональный уровень-36 Всероссийский уровень- 46 |
| 1.3. | Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности | Участие педагогов в проведении предметной недели (приказы ОО) | 26 |
| 1.4. | Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям | Наличие индивидуального плана работы с неуспевающими, адаптированной программы | 26 |
| 1.5. | Руководство социально-практической деятельностью обучающихся | Наличие приказов, справок-подтверждений, сертификатов, дипломов | Школьный уровень-16 Муниципальный уровень-26 Региональный уровень-36 Всероссийский уровень -46 |
| 1.6. | Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся | Наличие приказов, справок-подтверждений, сертификатов, дипломов | Школьный уровень-16 Муниципальный уровень-26 Региональный уровень-36 |

| | | | |
|-------|--|---|---|
| | | | Всероссийский уровень -4б |
| 1.7. | Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений | Наличие классов, участвовавших в ВПР и международных исследованиях | один класс – 5 б два и более - 10 б |
| 1.8. | Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5" | Анализ успеваемости обучающихся на основе Дневника.ру. | 90 % и более – 4б от 70 % до 90 % - 3б от 50 % до 70 %- 2б |
| 1.9. | Положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по результатам промежуточной аттестации. | Анализ успеваемости обучающихся на основе Дневника.ру. | отсутствие неуспевающих – 1б |
| 1.10. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс | 100% обучающихся, преодолевших минимальный порог по русскому языку и математике на едином государственном экзамене. Результаты суммируются. Наличие обучающихся, набравших по итогам ЕГЭ 80 и выше баллов. Результаты суммируются. | 10б 15 б |
| 1.11. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс | 100% обучающихся, преодолевших минимальный порог по русскому языку и математике на основном государственном экзамене. Результаты суммируются Наличие обучающихся, набравших по итогам основного государственного экзамена максимальный балл. Результаты суммируются. | 10 б 15б |
| 1.12 | Качество обучения по предмету: результативность участия во Всероссийской предметной олимпиаде | 1.Наличие победителей муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады. 2. Наличие призеров муниципального этапа Всероссийской предметной | муниципальный этап: победитель – 6б призёр-4б региональный этап: победитель – 10 б призёр-6б |

| | | | |
|-------|---|---|---|
| | | <p>олимпиады.</p> <p>3. Наличие победителей регионального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>4. Наличие призеров регионального этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>5. Наличие победителей всероссийского этапа Всероссийской предметной олимпиады.</p> <p>6. Наличие призеров всероссийского этапа Всероссийской предметной олимпиады. (приказы, итоговые протоколы)</p> | <p>всероссийск. этап: -победитель-15 б призер-10б участник-5б</p> |
| 1.13 | <p>Качество обучения по предмету: результативность участия в Президентском тестировании</p> | <p>1.Средний уровень физической подготовленности обучающихся не ниже областного показателя</p> <p>2.Наличие обучающихся-призёров комплекса ГТО: Золото- Серебро- Бронза- (итоговые протоколы)</p> | <p>5б</p> <p>10 б 8 б 5 б</p> |
| 1.14. | <p>Организация работы с социально неблагополучными семьями</p> | <p>Наличие плана работы, актов посещения семьи</p> | <p>1б</p> |
| 1.15. | <p>Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг</p> | <p>Результаты мониторинга системы образования</p> | <p>3б</p> |
| 1.16. | <p>Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету</p> | <p>Наличие протоколов школьного этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников</p> | <p>2б</p> |
| 1.17. | <p>Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету</p> | <p>Наличие протоколов</p> | <p>1 б</p> |
| 1.18. | <p>Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам</p> | <p>Протоколы муниципального, регионального, всероссийского этапов олимпиады. Каждый обучающийся учитывается один раз.</p> | <p>муниципальный этап: победитель – 6б призёр-4б</p> |

| | | | |
|-------|--|---|--|
| | | | <p>региональный этап: победитель – 10 б призёр-6б</p> <p>всероссийский этап: -победитель-15 б Призер-10б</p> |
| 1.19. | Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям | Наличие приказов, справок-подтверждений, сертификатов, дипломов | Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Региональный уровень-3 Всероссийский уровень -4 |
| 1.20. | Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации | Наличие приказов ОО | 1б |
| 1.21. | Участие в опытно-экспериментальной деятельности | Наличие приказов, справок-подтверждений, сертификатов, дипломов | Школьный уровень-1б Муниципальный уровень-2б Региональный уровень-3б Всероссийский уровень -4б |
| 1.22. | Представление опыта работы на разных уровнях | Наличие приказов, справок-подтверждений, сертификатов, дипломов | Школьный уровень-1б Муниципальный уровень-2б Региональный уровень-3б Всероссийский уровень -4б |
| 1.23. | Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта | Мастер-классы, печатные издания, | Да-3б Нет-0б |
| 1.24. | Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися | Наличие приказов | Да-3б Нет-0б |
| 1.25. | Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре | Наличие приказов | Да-3б Нет-0б |
| 1.26 | Ведение электронного журнала | Своевременное заполнение электронных журналов | Да-40 б Нет-0 б |

| | | | |
|-----------|---|--|--|
| 2. | Педагог-психолог | | |
| 2.1. | Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса | Наличие публикаций в госпабликах ОО | Да-3 б Нет-0 б |
| 2.2. | Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы | Наличие объединения волонтеров (приказ, публикации о деятельности, фотоотчеты) | 3б |
| 2.3. | Организация кружка социально-психологической направленности | Руководство кружком (приказ) | 2 б |
| 2.4. | Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников | Планы работы тематических недель, фотоотчет | 3б |
| 2.5. | Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников | Проведение консультаций, педсоветов, фотоотчет | 3б |
| 2.6. | Участие в конкурсах по профилю деятельности | Наличие приказов, сертификатов, дипломов | Уровни: муниципальный -5б областной-10б всероссийский -15б |
| 2.7. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов | Наличие приказов, сертификатов, дипломов | Уровни: муниципальный -5 б областной-10б всероссийский -15б |
| 2.8. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации | Наличие подтверждающей документации | 3б |
| 3 | Социальный педагог | | |
| 3.1. | Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации | Наличие приказов | Да-3 Нет-0 |
| 3.2. | Организация кружка социально-педагогической направленности | Наличие приказа | Да-3 Нет-0 |
| 3.3. | Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников | Наличие приказов | Да-3 Нет-0 |
| 3.4. | Участие в конкурсах по профилю деятельности | Наличие приказов, дипломов | муниципальный этап: |

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| | | | <p>победитель – 6б призёр-4б участник-2б</p> <p>региональный этап: победитель – 10 б призёр-6б участник-4б</p> <p>всероссийский этап: -победитель-15 б Призер-10б Участник-5б</p> |
| 3.5. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов | Наличие приказов, дипломов, сертификатов | Да-3б Нет-0 |
| 3.6. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) | Наличие сертификатов | Да-5б нет-0б |
| 3.7. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации | Наличие приказов | Да-3б Нет-0б |
| 4. | Учитель-логопед, учитель-дефектолог | | |
| 4.1. | Ведение необходимой документации | Своевременность и полнота подготовки различных видов отчетности | Да-3б нет-0б |
| 4.2. | Обеспечение вариативности деятельности | Наличие коррекционно-развивающих программ | Да-3б нет-0б |
| 4.3. | Использование в работе современных информационных ресурсов | Использование информационных ресурсов | Да-3б нет-0б |
| 4.4. | Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним | Аналитические справки | Да-3б Нет-0б |
| 4.5. | Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды | Беседы, мастер-классы, занятия, консультации | Да-3 Нет-0 |
| 4.6. | Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся | Годовой отчет | Да-3 Нет-0 |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| 4.7. | Охват обучающихся логопедической помощью | Доля обучающихся, охваченных логопедической помощью(по заключению ПМПК) | 100%-3 Охват от 80-100%-3 Охват от 50-80% -2 охват вовлеченных менее 50% -1 |
| 4.8. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся | Итоговая диагностика | от 80-100%-3 от 50-80% -2 менее 50% -1 |
| 4.9. | Участие в конкурсах по профилю деятельности | Дипломы, сертификаты | Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Региональный уровень-3 Всероссийский уровень -4 |
| 4.10. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов | Приказы, справки – подтверждение, сертификаты | Школьный уровень-1 Муниципальный уровень-2 Региональный уровень-3 Всероссийский уровень -4 |
| 4.11. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) | Видео, аудио записи, печатные издания | Муниципальный уровень-2б Региональный уровень-3б Всероссийский уровень -4б |

Перечень показателей оценки результативности деятельности технических работников и обслуживающего персонала

МАОУ СОШ № 5, д.Взвзд.

| № п/п | Наименование показателя результативности деятельности работников организации | Критерии оценки результативности деятельности | Количество баллов |
|-------|--|--|-------------------|
| 5.1. | Интенсивность и высокие результаты работы | 5.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины): соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, требований, | 5 |

| | | | |
|--|--|---|----|
| | | предъявляемых к пожарной и электробезопасности, образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений; своевременное выполнение требований руководителя | |
| | | 5.1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля) | 3 |
| | | 5.1.3. Обеспечение учета и сохранности имущества, оперативное выполнение заявок на устранение тех.неполадок. | 2 |
| | | 5.1.4. Активное участие в мероприятиях по подготовке к сезонным работам (в осенне-зимний, весенне-летний период) | 10 |
| | | 5.1.5. Результативное взаимодействие с участниками образовательного процесса | 5 |
| | | 5.6. Высокая интенсивность труда | 10 |
| | | 5.7. Наличие особых достижений в профессиональной деятельности | 5 |
| | | ИТОГО: | 40 |

Критерии оценки результативности деятельности работников структурных подразделений школы – дошкольных отделений МАОУ СОШ № 5

| № п/п | Наименование показателя результативности деятельности работников организации | Критерии оценки результативности деятельности | Количество баллов |
|------------------------------------|--|--|-------------------|
| 1. Педагогические работники | | | |
| 1.1. | Качество реализации ООП дошкольного образования | 1.1.1. Высокие результаты освоения образовательных программ (планируемые результаты: целевые ориентиры в младенческом возрасте/в раннем возрасте/на этапе завершения освоения программы, аналитические | 6 |

| | | | |
|------|---|--|---|
| | | выводы, наличие результатов мониторинга и т.д.) | |
| 1.2. | Выявление и развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях | 1.2.1. Вовлечение воспитанников в научную (интеллектуальную), творческую, физкультурно-спортивную деятельность. | 3 |
| | | 1.2.2. Развитие способностей воспитанников к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности | 3 |
| | | 1.2.3. Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях (конференциях, конкурсах, соревнованиях и т.п.) на разных уровнях, наличие призовых мест разного уровня | 3 |
| 1.3. | Охрана жизни и здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы | 1.3.1. Регулярные действия по обеспечению безопасности внутренних помещений, прилегающей территории | 2 |
| | | 1.3.2. Регулярные действия по предупреждению чрезвычайных (аварийных) ситуаций, несчастных случаев | 2 |
| | | 1.3.3. Высокая организация процесса питания (индивидуализация питания) | 2 |
| | | 1.3.4. Усилия по сохранению и укреплению здоровья детей (индивидуализация в области охраны и укрепления здоровья ребенка) | 2 |
| 1.4. | Личный вклад в совершенствование методов обучения и воспитания | 1.4.1. Применение современных технологий и методик воспитания и обучения воспитанников | 3 |
| | | 1.4.2. Организация работы, связанной с наставничеством | 3 |
| | | 1.4.3. Организация деятельности общественных объединений, в том числе волонтерских формирований (активное участие) | 5 |
| | | 1.4.4. Наличие системы самообразования | 3 |

| | | | |
|------|--|---|---|
| | | 1.4.5. Наличие самостоятельно разработанных методических материалов (программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов и т. д.) | 3 |
| 1.5. | Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности | 1.5.1. Выступления о результативном практическом опыте (открытые просмотры ОД, на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации и др.) | 5 |
| | | 1.5.2. Наличие публикаций о результативном практическом опыте (статьи, брошюры и др.) в изданиях различного уровня | 5 |
| | | 1.5.3. Активное участие в работе методических объединений педагогических работников (руководство профессиональным объединением, участие в методической работе) | 5 |
| | | 1.5.4. Высокая результативность методической деятельности (организация мастер-классов, консультаций, конкурсов, семинаров, акций, городских мероприятий, выставок и пр.) | 5 |
| | | 1.5.5. Руководство студийно-кружковой работой, работой творческих объединений педагогов, клубов (библиотеки, музея и т.д.), наличие самостоятельно разработанных методических материалов (планов, программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов и т. д.) | 5 |
| 1.6. | Взаимодействие педагогического коллектива с семьями воспитанников | 1.6.1. Использование разнообразных направлений работы (информирование, непрерывное образование воспитывающих взрослых и т.д.), привлечение семей воспитанников к участию в совместных мероприятиях | 2 |

| | | | |
|------|--|--|---|
| | | 1.6.2. Создание условий для сотрудничества, способствующего развитию конструктивного взаимодействия с родителями воспитанников | 2 |
| | | 1.6.3. Эффективная работа с контингентом семей: дети из семей находящихся в социально опасном положении, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов | 3 |
| | | 1.6.4. Индивидуальная поддержка развития детей в семье | 2 |
| | | 1.6.5. Удовлетворенность родителей качеством услуг | 3 |
| 1.7. | Взаимодействие с социумом | 1.7.1. Создание и непрерывное совершенствование обогащенной образовательной среды для развития любознательности, интереса и мотивации воспитанников с участием заинтересованных сторон (экологические экспериментальные участки, музеи, библиотеки и т.д.) | 2 |
| | | 1.7.2. Сетевое взаимодействие с целью приобщения детей к социо культурным нормам, традициям семьи, общества и государства | 1 |
| 1.8. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно– развивающей среды) | 1.8.1. Материально-технические условия реализации Программы соответствуют требованиям ФГОС ДО (санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам; требованиям, отвечающим правилам пожарной безопасности; требованиям к средствам обучения и воспитания (в соответствии с возрастом и индивидуальными особенностями развития детей и т.д) | 3 |
| | | 1.8.2. Эффективная работа по модернизации микро и макросреды учреждения | 2 |
| 1.9. | Наличие особых достижений в профессиональной деятельности | | 5 |

| | | | |
|---|---|--|----|
| | | Итого: | 90 |
| 2. Младший воспитатель, повар (шеф-повар), технические работники, обслуживающий персонал | | | |
| 2.1. | Интенсивность и высокие результаты работы | 2.1.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины): соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, требований, предъявляемых к пожарной и электробезопасности, образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений; своевременное выполнение требований руководителя | 5 |
| | | 2.1.2. Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля) | 3 |
| | | 2.1.3. Обеспечение учета и сохранности имущества | 2 |
| | | 2.1.4. Активное участие в мероприятиях по подготовке к сезонным работам (в осенне-зимний, весенне-летний период) | 10 |
| | | 2.1.5. Результативное взаимодействие с участниками образовательного процесса | 5 |
| | | 1.6. Высокая интенсивность труда | 10 |
| | | 1.7. Наличие особых достижений в профессиональной деятельности | 5 |
| | | ИТОГО: | 40 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

3.5.5. Премияльные выплаты

Премияльные выплаты (ежеквартальные, ежемесячные, годовые) по итогам работы работникам учреждения: МАОУ СОШ № 5, структурных подразделений школы – дошкольных отделений и филиала в д. Взвяд

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и максимальным размером не ограничиваются.

При премировании учитываются:

А).достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

В).добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

Д).своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 25 числа текущего месяца установления выплаты.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и максимальным размером не ограничиваются.

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

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, удерживается часть премиальной выплаты.

Премии начисляются за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном или процентном выражении.

В целях поощрения работников организации на основании мотивированной служебной записки может осуществляться

единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе:

Е).в связи с государственными и профессиональными праздниками,

Ж).знаменательными или юбилейными датами;

З).в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

И).в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

К).в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

Л).в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

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