

**Новгородская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОРОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| **26.04.2016** | № **918** |

г.Боровичи

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, областным законом от 20.12.2013 № 403-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района» (с изменениями от 05.04.2016 № 728) Администрация Боровичского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации муниципального района:

от 26.10.2010 № 2467 **«**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района, о признании утратившими силу постановлений Администрации муниципального района от 01.04.2010 № 828, от 14.05.2010 № 1208»;

от 29.06.2012 № 1316«О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района»;

кн

2

от 29.12.2012 № 3083 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района»;

от 04.12.2013 № 2654«О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района»;

от 30.12.2013 № 2953«Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципального учреждения, подведомственного комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района»;

от 17.04.2014 № 960 «О внесении изменения в Положение об оплате труда руководителя муниципального учреждения, подведомственного комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района»;

от 02.03.2012 № 393 **«**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Центр сопровождения муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района».

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Кондратьеву Н.А.

4. Опубликовать постановление в приложении к газете «Красная искра» - «Официальный вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Боровичского муниципального района.

**Глава муниципального района М.М. Костюхина**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

муниципального района

от 26.04.2016 № 918

**Примерное ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района (далее Примерное положение), регламентируется Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F27FAFBF6FBA1445207054D655F8B1614A09AA02CI6K8J) Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района» (с изменениями от 05.04.2016 № 728).

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района (далее учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района и принимаемыми в соответствии с ними правовыми актами комитета образования и молодёжной политики Администрации Боровичского муниципального района (далее Комитет).

Настоящее Примерное положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений устанавливается с учетом настоящего Примерного положения.

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждаются приказом Комитета.

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

1.5. Заработная плата работников учреждений ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

2

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

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

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Комитете комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия Комитета).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается в кратности от 1 до 3 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

1.9. Руководитель и его заместители могут вести преподавательскую работу в том же учреждении в объеме не более 6 часов в неделю.

Нагрузка может быть увеличена по разрешению комиссии Комитета при поступлении заявления от руководителя учреждения с объяснением конкретных причин увеличения нагрузки. Разрешение оформляется приказом Комитета.

1.10. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителей), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 месяцев, устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения и устанавливается в кратности от 1 до 3.

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

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

должностного оклада;

3

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя учреждения – председателем Комитета на основании решения комиссии Комитета и оформляется приказом   
Комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

До = (Бо + Бо х Кп1 + Бо х Кп2 + Бо х Кср1 +Бо х Кср2) х Кind, где:

До – должностной оклад руководителя учреждения;

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

Кп1 – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

Кп2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Кср1, – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

Кср2

Кind – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждения, от численности обслуживаемого населения, от особенности   
деятельности учреждения.

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

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

4

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели по типам (видам) учреждения | Условия | Коэффициент (Кп1) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Обучающиеся:  дошкольных образовательных учреждений  общеобразовательных учреждений |  |  |
| до 50 чел. | - |
| от 50 до 100 чел. | 0,1 |
| от 100 до 150 чел. | 0,2 |
| от 150 до 200 чел. | 0,3 |
| от 200 до 250 чел. | 0,4 |
| от 250 до 300 чел. | 0,5 |
| свыше 300 чел. | 0,6 |
| до 50 чел. | - |
| от 50 до 150 чел. | 0,1 |
| от 150 до 250 чел. | 0,2 |
| от 250 до 350 чел. | 0,3 |
| от 350 до 450 чел. | 0,4 |
| от 450 до 550 чел. | 0,5 |
| от 550 до 650 чел. | 0,6 |
| от 650 до 750 чел. | 0,7 |
| от 750 до 850 чел. | 0,8 |
| от 850 до 950 чел. | 0,9 |
| свыше 950 чел. | 1,0 |
|  | учреждения дополнительного образования детей | охват до 1000 чел. | 0,5 |
|  |  | свыше 1000 чел. | 0,6 |
| 2. | Муниципальное автономное уч-реждение «Детский оздоровительный лагерь «Дуденево» | - | - |
| 3. | Муниципальное межпоселенческое учреждение «Молодежный центр» им. В.Н.Огонькова | - | 0,5 |
| 4. | Муниципальное казенное учреждение «Центр сопровождения муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района» | - | 0,5 |

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

5

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели наличия по типам (видам) учреждения | Условия | Коэффициент (Кп2) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество филиалов: | за каждый филиал  за филиал, находящийся на балансе другой учреждения | 0,2  0,01 |
| 2. | Наличие интерната при общеобразовательном учреждении с численностью: | до 50 чел. | 0,1 |
| 3. | Наличие дошкольного отделения: | до 20 чел. | 0,1 |
| свыше 20 чел. | 0,15 |
| 4. | Наличие загородной базы отдыха детей | - | 0,2 |
| 5. | Наличие бассейна | - | 0,15 |
| 6. | Наличие отдельно стоящих зданий | за каждое здание | 0,15 |
| 7. | За работу в условиях отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по АХЧ | - | 0,2 |

Для руководителей учреждений (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):

общеобразовательные учреждения: гимназии - 0,15

за работу в образовательном учреждении,

расположенном в сельской местности (Кср2) - 0,25

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической (информационно-методической) работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителя руководителя главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

6

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

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, 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;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=C8E0A685D999533D86267AB338684110AFBC3A9CB39A02C0D99F11A2D7420E6C25C86B0946b2c4R) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения,   
заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном   
размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ Комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

7

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие резуль- таты работы руководителю учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

Заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты   
работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

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

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений проводится комиссией Комитета не позднее 25 января, начиная с 2017 года. Выплата в 2016 году устанавливается на 2 полугодие – не позднее 25 июля.

Комиссия Комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности (или при наличии дисциплинарных взысканий), комиссия Комитета вправе принять решение о снижении размера стимулирующих выплат на период до 1 года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджет-

8

ной отчетности, комиссия Комитета направляет представление руководителю учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения. В этом случае руководитель учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения ежегодно, не позднее 25 января, начиная с 2017 года. Выплата в 2016 году устанавливается на 2 полугодие – не позднее 25 июля.

2.4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дуденево» устанавливается дополнительно за организацию деятельности в летний период в круглосуточном режимес учетом показателей, указанных в Приложении № 5 к настоящему Примерному положению, в размере 200% от базового оклада приказом Комитета в марте месяце. Оплата производится из внебюджетных источников с 01 апреля по 31 августа. Оценка выполнения показателей осуществляется ежемесячно, с апреля по август, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным. Комиссия рассматривает отчет руководителя, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей. При невыполнении показателей, указанных в Приложении № 5 к настоящему Примерному положению, размер стимулирующих выплат снижается в соответствии с процентом невыполнения показателей. При непоступлении отчета действие стимулирующих выплат приостанавливается до следующего месяца.

2.4.4. Вновь назначенному руководителю учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Примерном положении, но не более 6 месяцев.

2.4.5. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно, либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю   
учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, полученную высшую категорию:

начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

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

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

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

9

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством   
Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада;

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами   
различного уровня, до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50%.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ежемесячно: |  |  |
| за высшую квалификационную категорию | - | 30% |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный  мастер производственного обучения Российской Федерации",  "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель 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» | - | 10% |
| за ученые степени: |  |  |
| кандидат наук | - | 10% |
| доктор наук | - | 20% |

10

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

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления. (Для руководителя МКУ «ЦСМУ» - дополнительно: работа в организациях любой организационно- правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях, включая руководящие).

В случае, если у руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения 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.

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.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляется ежемесячно комиссией Комитета.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения осуществляется комиссией учреждения.

11

2.4.7. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливаются по решению комиссии Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанных в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании предоставленного руководителем самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, указанным в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению, в размере до 80 процентов должностного оклада.

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

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

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в случаях:

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

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара; рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – председателем Комитета и оформляется приказом Комитета;

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

12

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – председателем Комитета и оформляется приказом Комитета;

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

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

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

2.6. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных   
месяцев, в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя   
учреждения устанавливается:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) организации | Предельная кратность |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| 1. | Общеобразовательные учреждения | до 3,0 |
| 2. | Дошкольные образовательные учреждения | до 3,0 |
| 3. | Организации дополнительного образования | до 3,0 |
| 4. | Муниципальное автономное учреждение «Детский оздоровительный лагерь «Дуденево» | до 2,5 |
| 5. | Муниципальное межпоселенческое учреждение «Молодежный центр» им. В.Н.Огонькова | до 3,0 |
| 6. | Муниципальное казенное учреждение «Центр сопровождения муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района | до 3,0 |

13

В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководители учреждения и главные бухгалтера учреждения.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

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

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

3.3. Минимальный (базовый) оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения:

3.4.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E5EEEAC412FC7D5BA3D7BE60C0C3F942AEA3A216CF99B284IFuAI), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ПКГ,  квалификационный  уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер  минимального оклада  (руб.)  после 01.09.2014 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |

14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 4000 |
| 1.2. | Второй уровень |  |  |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 4200 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения | 4610 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 5120 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концерт-мейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 5690 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-пре-подаватель | 6325 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед | 6950 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным  пунктом, учебной (учебно-про-изводственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей\* | 6325 |

15

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обо-собленным структурным подразделением, реализующим  общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 6950 |

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

3.4.2. Размеры минимального окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E3EDEAC116F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ПКГ | Должности,  отнесенные к ПКГ | Размер  минимального оклада  (руб.)  после 01.09.2014 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Должности работников культуры,  искусства и кинематографии среднего  звена" | аккомпаниатор, культ-организатор, руководитель кружка | 4625 |
| 2. | ПКГ "Должности работников культуры,  искусства и кинематографии ведущего  звена" | библиотекарь | 5278 |
| главный библиотекарь | 6850 |

3.4.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768ECE8EEC715F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ПКГ,  квалификационный  уровень | Должности, отнесенные  к квалификационному уровню | Размер  минимального оклада  (руб.)  после 01.09.2014 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | агент, архивариус,  дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 4000 |

16

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 4200 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник, программист | 4215 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, дол-жности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория | 4640 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого  квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5060 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 5480 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 6325 |

17

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации  производственных  процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт | 4600 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  II внутридолжностная категория | 5060 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  I внутридолжностная категория | 5600 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 6150 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, отделении,  лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера | 6765 |
| 4. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела:  кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела, начальник отдела транспортного обеспечения | 7485 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | - | 8233,5 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | - | 9057 |

18

3.4.4. Размеры минимальных окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E3EBEEC515F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников   
высшего и дополнительного профессионального образования", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ПКГ,  квалификационный уровень | Должности,  отнесенные к квалификационному уровню | Размер  минимального оклада  (руб.)  после 01.09.2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | 1 квалификационный  уровень | специалист по учебно-методической работе | 6325 |
| 1.2. | 2 квалификационный  уровень | специалист по учебно-методической работе  II категории | 6950 |
| 1.3. | 3 квалификационный  уровень | специалист по учебно-методической работе  I категории | 7330 |

3.4.5. Размеры минимальных окладов работников учреждений по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E3E5EAC611F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | ПКГ,  квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационному уровню | Размер  минимального  оклада (руб.)  после 01.09.2014 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 ква-лификационных разря-дов в соответствии с Единым тарифно-квали-фикационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 3000 |

19

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 3300 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля | 3630 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов  в соответствии с Единым тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих | 3990 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым  тарифно-квалификацион-ным справочником работ и профессий рабочих | 4395 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, пре-дусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5000 |

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

3.4.6. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

20

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ПКГ,  квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер  минимального оклада (руб.)  после 01.09.2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный  уровень | младшая медицинская сестра по уходу за больными | 4000 |
| 2. | ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный  уровень | медицинская сестра  диетическая | 4200 |
| 2.2. | 3 квалификационный  уровень | медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по  массажу | 4610 |
| 2.3. | 4 квалификационный уровень | фельдшер | 5120 |
| 2.4. | 5 квалификационный  уровень | старшая медицинская сестра | 5690 |
| 3. | ПКГ «Врачи и провизоры» | | |
| 3.1. | 2 квалификационный  уровень | врач-специалист | 6930 |

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| за наличие высшего образования | - | 0,10; |
| за индивидуальное обучение детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) | - | 0,20; |
| за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых | - | 0,20; |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении | - | 0,20; |
| за приобретение первичных профессиональных навыков в течение  2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения  среднего профессионального образования: | | |
| 1 квалификационный уровень | - | 0,55; |
| 2 квалификационный уровень | - | 0,50; |
| 3 квалификационный уровень | - | 0,46; |
| 4 квалификационный уровень | - | 0,43; |

21

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

3.5.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития\* | - | 0,20; |
| за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах (группах) для детей с задержкой психического развития\* | - | 0,15; |
| за работу в дошкольных группах образовательных организаций |  |  |
| помощникам воспитателей | - | 0,79 |
| младшим воспитателям | - | 0,71 |
| водителям за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников | - | 0,94 |
| за наличие высшего образования | - | 0,10 |
|  |  |  |

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

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

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

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

22

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

3.5.5. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей специалистов и служащих устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации",  "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель 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" | - | 0,1 |
| за ученые степени: | | |
| кандидат наук | - | 0,1 |
| доктор наук | - | 0,2 |

Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

23

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. 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. [Перечень](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F23FBFFF1F1FC4E5A5E094F6250D40113E996A6256A6FI1KCJ) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления   
доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F21FEFDFEF9A1445207054D65I5KFJ) Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда" работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)   
опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер   
повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F27FAFBF6FBA1445207054D655F8B1614A09AA124I6K8J) Трудового кодекса   
Российской Федерации;

3.6.3. Выплата 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](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C3692AFAF8FFF1FC4E5A5E094FI6K2J) 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 оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

24

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

3.6.5. 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 работнику учреждения в   
случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ до 50% должностного оклада.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды   
выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемыми положением об оплате труда учреждения, разработанными по форме согласно приложению № 3 к настоящему Примерному положению.

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об оплате труда работников учреждения, включаются показатели оценки деятельности работников учреждения в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к настоящему Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 25 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере от 60 до 150 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией учреждения не позднее 25 января календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, начиная с 2017 года.

Результаты оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения за год должны быть оценены и установлены комиссией учреждения в течение 1 месяца после вступления в силу Положения об оплате труда работников учреждения.

25

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму балов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством   
Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными   
знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50%.

3.7.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы,   
дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.7.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц или квартал выплачиваются за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада за финансовый год из средств экономии фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие или год устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом учреждения, показателями эффективности деятельности работы работника учреждения.

При определении показателей эффективности деятельности работы работников учреждения 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 информаций.

26

Решения об определении размера фонда экономии оплаты труда и об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

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

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

в отношении остальных работников учреждения – руководителем структурного подразделения.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности работы, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период из экономии фонда оплаты труда.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам муниципальных учреждений, может быть оказана материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в случаях:

Смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника родители, дети, родные братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

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

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара;

рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Решение об оказании материальной помощи работникам муниципальных учреждений и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

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

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу(должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

27

3.10. Штатное расписание муниципального учреждения (по форме № Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с комитетом.

3.11. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.12. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципальных (бюджетных

автономных и казенных) образовательных

учреждений, подведомственных комитету

образования и молодежной политики

Администрации Боровичского муниципаль-

ного района

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ**

**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество  баллов | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99 % - 4 б  100% - 6 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполненного государственного (муниципального) задания,  В - объем государственного (муниципального) задания по плану.  Отчетные данные |
| 2. | Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность школьных патриотических, волонтерских объединений, клубов, занимающихся в школьном спортивном клубе от общего количества обучающихся образовательном учреждении | менее 30 % - 0 б.  30% -10 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество обучающихся, вовлеченных в деятельность школьных патриотических, волонтерских объединений, клубов, занимающихся в школьном спортивном клубе.  Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |
| 3. | Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности) | менее 20% - 0 б.  20- 40 % - 5 б.  от 50 % - 10 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, реализуемых на базе учреждения (за исключением внеурочной деятельности);  Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |

2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Доля победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний, призеров регионального этапа всероссийских и международных олимпиад школьников от общего числа участников регионального этапа ВОШ (показатели не ниже областных) | менее 10% - 2 б.  20-40% - 6 б.  от 50% - 8 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных состязаний, призеров регионального этапа всероссийской и международных олимпиад школьников;  Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |
| 5. | Доля обучающихся, охваченных дистанционным обучением по общеобразовательным программам | менее 20% - 0 б.  20-40% - 5 б.  от 50% - 10 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество обучающихся, охваченных дистанционным обучением по общеобразовательным программам;  Ч2 - общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |
| 6. | Доля выпускников 9, 11 (12)-х классов, получивших аттестаты об общем среднем и среднем образовании, к общему числу выпускников | 100% - 10 б.  менее 100% - 0 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество выпускников, получивших аттестаты об общем среднем и среднем образовании, к общему числу выпускников;  Ч2- общее количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |
| 7. | Доля несовершеннолетних обучающихся, не совершивших уголовно-наказуемые преступления, не совершивших общественно- опасные деяния, в общем числе обучающихся | 100%- 10 б.  менее 100% - 0 б. | Ч1/Ч2 х 100% , где:  Ч1 - количество обучающихся, не совершавших преступления, в общем числе обучающихся;  Ч2 - количество обучающихся по состоянию на 01.09 (из отчета ОШ-1) |
| 8. | Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет | 10 и более %-8 б.  9-7% - 6 б.  7-5% - 4 б.  менее 5% - 0 б. | (А/В) \* 100%, где:  А - количество молодых педагогов, работающих в ОУ; В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК |
| 9. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | 75% и более - 8 б.  60-74% - 6 б.  менее 60% - 0 б. | А/В) \* 100%, где:  А - количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;  В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК |

3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. | Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к установленному показателю | 100% - 10 б. | (А/В) \* 100%, где:  А- среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета общеобразовательного учреждения за отчетный период;  В - целевой показатель по среднемесячной номинально начисленной заработной плате педагогических работников, установленный общеобразовательному учреждению комитетом образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района |
| 11. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | 1,0 - 10 б. | А/(А+В) \* 100%, где:  А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период;  В - объем текущих расходов за отчетный период (уточненный план) |
|  |  | **Общий итог - 100 б.** |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование критерия и показателя | Количество  баллов | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99% - 4 б.  100% - 6 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполненного государственного (муниципального) задания;  В - объем государственного (муниципального) задания по плану. Отчетные данные |

4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет | 10 и более % - 15 б.  9-7% - 10 б.  7-5% - 8 б.  менее 5% - 0 б. | (А/В)\*100%, где:  А - количество молодых педагогов, работающих в ОУ; В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК |
| 3. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | 75% и более - 15 б.  60-74% -10 б.  менее 60% - 0 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;  В - общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК |
| 4. | Охват обучающихся дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми на базе образовательной организации  (с 5 лет) | менее 20% - 0 б.  20-40% - 20 б.  от 50% - 30 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами, реализуемыми на базе образовательной организации (с 5 лет)  Ч2- общее количество обучающихся (старше 5 лет) |
| 5. | Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к установленному показателю | 100% - 10 б. | (А/В)\*100%, где:  А- среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета общеобразовательного учреждения за отчетный период;  В - целевой показатель по среднемесячной номинально начисленной заработной плате педагогических работников, установленный общеобразовательному учреждению комитетом образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района |
| 6. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | 1,0 - 20 б. | А/(А+В) \*100%, где:  А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности, за отчетный период;  В - объем текущих расходов за отчетный период (уточненный план) |
|  |  | **Общий итог - 100 б.** |  |

5

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**руководителя муниципального межпоселенческого учреждения**

**«Молодежный центр» им. В.Н.Огонькова**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99% - 4 б.  100% - 6 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполнения государственного (муниципального) задания;  В - объем государственного (муниципального) задания по плану. Отчетные данные |
| 2. | Выполнение целевых показателей подпрограмм: «Вовлечение молодежи в социально-практичес-кое и патриотическое воспитание населения Боровичского муниципального района» | менее 80% - 0 б.  80-90% - 20 б.  90-100 % - 40 б. | Отчет об исполнении мероприятий в рамках подпрограмм муниципальной программы |
| 3. | Доля молодежи, вовлеченной в координационную деятельность на территории муниципального района:  -волонтёрство (Волонтёрский центр);  -трудоустройство (Молодежный информационно-консультативный центр; Школа вожатых; Боровичский штаб Новгородского регионального отделения молодежной общественной организации «Российские студенческие отряды»;  -молодежное самоуправление (Молодежная коллегия при Главе муниципального района) | 50% - 20 б.  30-40% - 30 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество молодежи, вовлеченной в координационную деятельность на территории муниципального района;  В - общее количество молодежи, проживающей на территории муниципального района |
| 4. | Доля молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации, вовлеченной в социальную практику, от общего количества молодежи, состоящей на учете | менее 20% - 0 б.  20- 40% - 1 б.  от 50% - 20 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество молодежи, состоящей на учете, вовлеченной в социальную практику;  Ч2 - общее количество молодежи, состоящей на учете |
|  |  | **Общий итог - 100 б.** |  |

6

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Муниципального автономного образовательного учреждения**

**дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99% - 4 б.  100% - 6 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполнения государственного (муниципального) задания;  В - объем государственного (муниципального) задания по плану.  Отчетные данные |
| 2. | Доля детских общественных объединений | да -10 б.  нет - 0 б. | наличие детских общественных объединений |
| 3. | Доля победителей и призеров (1-3 места) в спортивных состязаниях к общему количеству участников соревнований (не ниже областных) | менее 20% - 0 б.  20-40% - 1 б.  от 50% - 20 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество победителей и призеров (1-3 места) в спортивных состязаниях;  Ч2 - общее количество участников соревнований |
| 4. | Сохранность контингента обучающихся | менее 95% - 0 б.  95-100% - 20 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество обучающихся, переведенных в учебные группы следующего года обучения;  В - количество обучающихся в группах по состоянию на 31 мая отчетного года |
| 5. | Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет | 10 и более % -10 б.  9-7% - 8 б.  7-5% - 6 б.  менее 5% - 0 б. | (А/В)\*100%, где:  А - количество молодых педагогов, работающих в ОУ;  В - общее количество педагогических работников |
| 6. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | 75% и более -10 б.  60-74% - 8 б.  менее 60% - 0 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;  В - общее количество педагогических работников |

7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к установленному показателю | 100% - 10 б. | (А/В)\*100%, где:  А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета общеобразовательного учреждения, за отчетный период;  В - целевой показатель по среднемесячной номинально начисленной заработной плате педагогических работников, установленный общеобразовательному учреждению комитетом образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района |
| 8. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | 1,0 - 10 б. | А/(А+В) \*100%, где:  А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период;  В - объем текущих расходов за отчетный период (уточненный план) |
|  |  | **Общий итог - 100 б.** |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**РУКОВОДИТЕЛЯ Муниципального автономного образовательного учреждения**

**дополнительного образования «Центр внешкольной работы»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99% - 4 б.  100% - 6 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполненного государственного (муниципального) задания;  В - объем государственного (муниципального) задания по плану.  Отчетные данные |

8

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Процент обучающихся, регулярно занимающихся в патриотическом объединении, клубе, волонтерском объединении, от общего количества обучающихся в образовательной организации | менее 20% - 0 б.  20- 40% - 10 б.  от 50% - 20 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество обучающихся, регулярно занимающихся в патриотическом объединении, клубе, волонтерском объединении;  Ч2 - общее количество обучающихся |
| 3. | Доля победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных и других состязаний (не ниже областных) | менее 20% - 0 б.  20-40% - 10 б.  от 50% - 20 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных и др. состязаний;  Ч2 - общее количество обучающихся |
| 4. | Сохранность контингента обучающихся | менее 95% - 0 б.  95-100% - 10 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество обучающихся, переведенных в учебные группы следующего года обучения;  В - количество обучающихся в группах по состоянию на 31 мая отчетного года |
| 5. | Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет | 10 и более % -10 б.  9-7% - 8 б.  7-5% - 6 б.  менее 5% - 0 б. | (А/В)\*100%, где:  А - количество молодых педагогов, работающих в ОУ;  В - общее количество педагогических работников |
| 6. | Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | 75% и более -10 б.  60-74% - 8 б.  менее 60% - 0 б. | А/В)\*100%, где:  А - количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;  В - общее количество педагогических работников |
| 7. | Отношение средней заработной платы педагогических работников в ОУ к установленному показателю | 100% - 10 б. | (А/В) \* 100%, где:  А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета общеобразовательного учреждения за отчетный период;  В - целевой показатель по среднемесячной номинально начисленной заработной плате педагогических работников, установленный общеобразовательному учреждению комитетом образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района |

9

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | 1,0 – 10 б. | А/(А+В)\*100%, где:  А - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период;  В - объем текущих расходов за отчетный период (уточненный план) |
|  |  | **Общий итог – 100 б.** |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дуденево»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б.  97-99% - 15 б.  100% - 20 б. | А/В)\*100%, где:  А - объем выполненного государственного (муниципального) задания;  В - объем государственного (муниципального) задания по плану.  Отчетные данные |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы | наличие принятых решений об административных наказаниях - 0 б.  отсутствие - 20 б. | возбужденные дела об административных нарушениях |
| 3. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | менее 1% - 0 б.  от 1 до 3% - 10 б.  свыше 3% - 20 б. | А/В)\*100%, где:  А - размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящей доход деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета ф.0503737);  В - размер денежных средств, направленных в учреждение для выполнения муниципального задания (сумму объема финансирования за отчетный год). |

10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности | наличие замечаний - 0 б.  отсутствие – 20 б. | да/нет  акт проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета |
| 5. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | наличие – 0 б.  отсутствие – 20 б. | данные годовой бюджетной отчетности |
|  |  | **Общий итог- 100 б.** |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**Муниципального казенного учреждения «Центр сопровождения муниципальных**

**учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики**

**Администрации Боровичского мунциипального района»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
|

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов | наличие принятых решений об административных наказаниях - 0 б.  отсутствие - 10 б. | количество возбужденных дел об административных правонарушениях |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг (работ) | отсутствие жалоб, обоснованность которых официально подтверждена - 10 б.  наличие жалоб - 0 б. | количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения |
| 3. | Наличие в организации внутреннего финансового контроля | выполнение условий - 10 б.  невыполнение условий - 0 б. | выполнение нормативного акта о внутреннем финансовом контроле |
| 4. | Доступность информации об организации (на информационных стендах) | на стенде размещена необходимая информация и копии документов - 5 б. | информация на стенде |

11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Доля работников руководящего состава, специалистов организации, прошедших подготовку на семинарах по повышению квалификации | 20 % и более - 5 б.  отсутствие - 0 б. | (А/В)\*100%, где:  А - количество работников, прошедших повышение квалификации;  В - общее количество работников, работающих в организации |
| 6. | Укомплектованность организации работниками, непосредственно оказывающими муниципальные услуги | выполнение условий - 10 б.  нет - 0 б. | 90% и более |
| 7. | Отсутствие нереальной к взысканию дебиторской задолженности | наличие - 0 б.  отсутствие -10 б. | данные годовой бюджетной отчетности |
| 8. | Соблюдение срока и порядка составления плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год | выполнение условий - 10 б.  нет - 0 б. | нормативный правовой акт Администрации Боровичского муниципального района |
| 9. | Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности | выполнение условий - 20 б.  нет - 0 б. | да/нет |
| 10. | Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности | наличие замечаний - 0 б.  отсутствие -10 б. | акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. |
|  |  | **Общий итог - 100 б.** |  |

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

(бюджетных, автономных и казенных)

учреждений, подведомственных коми-

тету образования и молодежной политики Администрации Боровичского

муниципального района

**Перечни**

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы   
для установления премиальных выплат руководителям, заместителям   
руководителя, главным бухгалтерам муниципальных   
(бюджетных, автономных и казенных) учреждений,   
подведомственных комитету образования и молодежной   
политики Администрации Боровичского муниципального района

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  целевого показателя | Количество баллов  (% к должностному окладу) | | |
| руководитель | заместитель руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Своевременное и качественное представление квартальной  бюджетной отчетности | до 10 | - | до 10 |
| 2. | Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета | до 30 | до 20 | - |
| 3. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | 20 | - | - |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг | до 20 | до 20 | до 20 |
| 5. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | - | до 40 | до 40 |
| 6. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 40 | - | 10 |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

(бюджетных, автономных и казенных)

учреждений, подведомственных коми-

тету образования и молодежной политики Администрации Боровичского

муниципального района

Форма

**Перечень**

показателей оценки эффективности деятельности работников учреждений

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников муниципальных учреждений | Критерии  оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | … |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

(бюджетных, автономных и казенных)

учреждений, подведомственных коми-

тету образования и молодежной политики Администрации Боровичского

муниципального района

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей оценки эффективности деятельности работников   
муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений,

подведомственных комитету образования и молодежной политики

Администрации Боровичского муниципального района

|  |  |
| --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя эффективности |
| 1 | 2 |
| **1. Педагогические работники** | |
| 1.1. | Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений |
| 1.1.1. | Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению  детей |
| 1.1.2. | Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни |
| 1.1.3. | Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации |
| 1.1.4. | Отсутствие случаев детского травматизма |
| 1.1.5. | Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни |
| 1.1.6. | Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним |
| 1.1.7. | Ведение педагогических наблюдений |
| 1.1.8. | Ведение портфолио на каждого ребенка |
| 1.1.9. | Отражение результатов диагностики в планах образовательной  деятельности |
| 1.1.10. | Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе |
| 1.1.11. | Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов |
| 1.1.12. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности |
| 1.1.13. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов |
| 1.1.14. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие) |
| 1.1.15. | Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвали-ды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов |
| 1.1.16. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса |
| 1.1.17. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями |
| 1.1.18. | Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования |

2

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1.1.19. | Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования |
| 1.1.20. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности |
| 1.1.21. | Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин |
| 1.1.22. | Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды |
| 1.1.23. | Обеспечение полифункциональности материалов |
| 1.1.24. | Обеспечение вариативности предметной среды |
| 1.1.25. | Обеспечение доступности среды |
| 1.1.26. | Безопасность предметно-пространственной среды |
| 1.1.27. | Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций |
| 1.1.28. | Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры |
| 1.1.29. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов  совместно с семьей |
| 1.1.30. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей |
| 1.1.31. | Посещаемость детьми группы |
| 1.1.32. | Сохранность контингента |
| 1.1.33. | Первичное выявление семей группы риска |
| 1.1.34. | Умение работать в команде |
| 1.1.35. | Выход на замену в случае рабочей необходимости |
| 1.1.36. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них  (мастер-классы, походы, семинары, субботники) |
| 1.1.37. | Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы) |
| 1.1.38. | Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной  деятельности |
| 1.1.39 | Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов |
| **1.2.** | **Педагогические работники общеобразовательных организаций (учителя)** |
| 1.2.1. | Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов,  выполненных под руководством учителя |
| 1.2.2. | Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на  муниципальном, региональном и всероссийском уровне |
| 1.2.3. | Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности |
| 1.2.4. | Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям |
| 1.2.5. | Руководство социально-практической деятельностью обучающихся |
| 1.2.6. | Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся |
| 1.2.7. | Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений |
| 1.2.8. | Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса. |
| 1.2.9. | Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» |

3

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1.2.10. | Положительная динамика образовательных результатов обучающихся |
| 1.2.11. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ) |
| 1.2.12. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА) |
| 1.2.13. | Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки |
| 1.2.14. | Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс |
| 1.2.15. | Организация работы с социально-неблагополучными семьями |
| 1.2.16. | Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг |
| 1.2.17. | Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету |
| 1.2.18. | Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету |
| 1.2.19. | Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам |
| 1.2.20. | Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям |
| 1.2.21. | Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации |
| 1.2.22. | Участие в опытно-экспериментальной деятельности |
| 1.2.23. | Представление опыта работы на разных уровнях |
| 1.2.24. | Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта |
| 1.2.25. | Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования |
| 1.2.26. | Разработка рабочих программ по предметам |
| 1.2.27. | Разработка программ внеурочной деятельности |
| 1.2.28. | Соответствие качества урока требованиям стандарта |
| 1.2.29. | Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися |
| 1.2.30. | Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия |
| 1.2.31. | Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре |
| 1.2.32. | Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре |
| 1.2.33. | Работа по созданию условий для повышения качества обучения |
| 1.3. | **Педагог - психолог** |
| 1.3.1. | Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса |
| 1.3.2. | Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического  сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза) |
| 1.3.3. | Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса |
| 1.3.4. | Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы |
| 1.3.5. | Организация кружка социально-психологической направленности |
| 1.3.6. | Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников |
| 1.3.7. | Проведение профориентационной работы с обучающимися |
| 1.3.8. | Помощь в формировании и развитии ученических групп |
| 1.3.9. | Гармонизация детско-родительских отношений |

4

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1.3.10. | Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся |
| 1.3.11. | Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений |
| 1.3.12. | Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик» |
| 1.3.13. | Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников |
| 1.3.14. | Участие в работе школьной службы примирения |
| 1.3.15. | Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации |
| 1.3.16. | Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении) |
| 1.3.17. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся |
| 1.3.18. | Признание профессионализма педагога-психолога родителями  (законными представителями) обучающихся |
| 1.3.19. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе |
| 1.3.20. | Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации) |
| 1.3.21. | Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации |
| 1.3.22. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 1.3.23. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических  семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.3.24. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.3.25. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |
| 1.3.26. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной  организации |
| **1.4.** | **Социальный педагог** |
| 1.4.1. | Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов |
| 1.4.2. | Обеспечение вариативности деятельности социального педагога |
| 1.4.3. | Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса |
| 1.4.4. | Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи),  реализующихся в образовательной организации |
| 1.4.5. | Организация кружка социально-педагогической направленности |
| 1.4.6. | Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников |
| 1.4.7. | Гармонизация детско-родительских отношений |
| 1.4.8. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся |
| 1.4.9. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений |
| 1.4.10. | Участие в работе школьной службы примирения |

5

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1.4.11. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности |
| 1.4.12. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием |
| 1.4.13. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины |
| 1.4.14. | Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи |
| 1.4.15. | Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся |
| 1.4.16. | Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации |
| 1.4.17. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 1.4.18. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических  семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.4.19. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.4.20. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |
| 1.4.21. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной  организации |
| **1.5.** | **Учитель-логопед, учитель-дефектолог** |
| 1.5.1. | Ведение необходимой документации |
| 1.5.2. | Обеспечение вариативности деятельности |
| 1.5.3. | Использование в работе современных информационных ресурсов |
| 1.5.4. | Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним |
| 1.5.5. | Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и  общего недоразвития речи, дистрофии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, лого ритмика) |
| 1.5.6. | Вариативность направлений просветительской работы с родителями |
| 1.5.7. | Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды |
| 1.5.8. | Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся |
| 1.5.9. | Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации |
| 1.5.10. | Охват обучающихся логопедической помощью |
| 1.5.11. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся |
| 1.5.12. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся |
| 1.5.13. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации |
| 1.5.14. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе |
| 1.5.15. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |

6

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1.5.16. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических  семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.5.17. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.5.18. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |
| 1.5.19. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной  организации |
| **1.6.** | **Педагогические работники дополнительного образования детей** |
| 1.6.1. | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года |
| 1.6.2. | Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ |
| 1.6.3. | Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня |
| 1.6.4. | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей  профессии по направлениям дополнительных образовательных  программ профессиональной ориентации и до профессиональной подготовки |
| 1.6.5. | Информационная компетентность педагога |
| 1.6.6. | Обновление содержания программ дополнительного образования детей |
| 1.6.7. | Участие педагога в системе методической работы |
| 1.6.8. | Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей |
| **1.7.** | **Тренер-преподаватель и инструктор-методист** |
| 1.7.1. | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года |
| 1.7.2. | Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы |
| 1.7.3. | Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня |
| 1.7.4. | Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год |
| 1.7.5. | Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта |
| 1.7.6. | Количество переданных спортсменов |
| 1.7.7. | Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в  системе методической работы |
| 1.7.8. | Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки |
| **2.** | **Помощник воспитателя** |
| 2.1. | Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм |
| 2.2. | Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин |
| 2.3. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 2.4. | Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания |
| 2.5. | Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации |
| **3.** | **Медицинские работники** |
| 3.1. | Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния |
| 3.2. | Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима |
| 3.3. | Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся |

7

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 3.4. | Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников |
| 3.5. | Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов,  сообщений) по вопросам формирования здоровье сберегающей среды образовательной организации |
| **4.** | **Заведующая библиотекой, библиотекарь** |
| 4.1. | Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации |
| 4.2. | Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда |
| 4.3. | Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов,  тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий |
| 4.4. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе |
| 4.5. | Образцовое содержание библиотеки |
| **5.** | **Бухгалтер** |
| 5.1. | Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств |
| 5.2. | Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности |
| 5.3. | Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности  организации |
| 5.4. | Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины |
| 5.5. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей |
| **6.** | **Инженер-программист** |
| 6.1. | Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ. |
| 6.2. | Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния  компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации |
| 6.3. | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению  технических неполадок компьютерной и копировальной техники |
| 6.4. | Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» |
| **7.** | **Водитель** |
| 7.1. | Обеспечение безопасности перевозки пассажиров |
| 7.2. | Соблюдение правил дорожного движения |
| 7.3. | Соблюдение трудовой дисциплины |
| 7.4. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей |
| **8.** | **Учебно-вспомогательный персонал  (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер**) |
| 8.1. | Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний |
| 8.2. | Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет) |
| 8.3. | Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными  носителями |
| 8.4. | Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих) |
| 8.5. | Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками |
| 8.6. | Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность |

8

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 8.7. | Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт) |
| 8.8. | Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами |
| **9.** | **Шеф-повар** |
| 9.1. | Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии |
| 9.2. | Соблюдение правил санитарии и гигиены |
| 9.3. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе |
| 9.4. | Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи |
| 9.5. | Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ |
| 9.6. | Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки |
| **10.** | **Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)** |
| 10.1. | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации |
| 10.2. | Оперативность и качественность выполнения заявок |
| 10.3. | Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий |
| 10.4. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора) |
| 10.5. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 10.6. | Выполнение особо важных заданий |
| **11.** | **Обслуживающий персонал** |
| 11.1. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной  территории |
| 11.2. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования |
| 11.3. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы |
| 11.4. | Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок |
| 11.5. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации |
| 11.6. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации |

9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей оценки эффективности деятельности работников МКУ «ЦСМУ» и критериев оценки эффективности их деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя эффективности | Критерии оценки  эффективности  деятельности | Кол-во баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1.** | **Заместитель руководителя организации, начальник планово-экономического отдела** | | |
| 1.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 1.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 15 |
| 1.3. | Выполнение поручений  руководителя | отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений | 25 |
| 1.4. | Осуществление качественного руководства работой планово- экономического отдела по обеспечению учета лимитов бюджетных обязательств | обеспечение качественного и своевременного выполнения работы отдела | 25 |
| 1.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, вышестоящих органов | отсутствие жалоб и претензий за период | 25 |
| **2.** | **Главный бухгалтер организации, начальник** **отдела бухгалтерского отчета и отчетности** | | |
| 2.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 2.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 2.3. | Осуществление качественного руководства работой отдела бухгалтерского учета и отчетности | обеспечение качественного и своевременного выполнения работы отдела | 30 |
| 2.4. | Выполнение поручений руководителя | отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений | 20 |
| 2.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, контролирующих органов | отсутствие жалоб и претензий за период | 20 |
| **3.** | **Начальник отдела транспортного обеспечения** | | |
| 3.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |

10

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 3.3. | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 3.4. | Содержание автотранспортных средств организации в надлежащем состоянии, позволяющее качественно выполнять оказание транспортных услуг | стабильная работа автотранспортных средств организации | 25 |
| 3.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, работников организации, со стороны органов государственной инспекции по безопасности дорожного движения | отсутствие жалоб и претензий за период | 25 |
| **4.** | **Специалист планово-экономического отдела** | | |
| 4.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 4.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 4.3. | Своевременное, полное предоставление статистической отчетности, информаций по вопросам финансового обеспечения | отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения | 25 |
| 4.4. | Качественное выполнение срочных поручений руководителя организации | отсутствие замечаний за период по качеству, выполнения поручений в оптимально сжатые сроки | 20 |
| 4.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество предоставления со стороны руководителя, начальника отдела, руководителей подведомственных учреждений по обеспечению результативного, целевого использования бюджетных средств | отсутствие жалоб и  претензий за период | 25 |
| **5.** | **Специалист отдела бухгалтерского учета и отчетности** | | |
| 5.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 5.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 5.3. | Своевременное полное пре-доставление статистической, бухгалтерской, налоговой отчетности, информации и запросов по вопросам финансового обеспечения | отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения | 25 |

11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5.4. | Своевременное и качественное исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности организации, целевое освоение бюджетных средств | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 5.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя организации, главного бухгалтера организации, работников организации по обслуживанию финансово – хозяйственной деятельности организации | отсутствие жалоб и  претензий за период | 25 |
| **6.** | **Методист** | | |
| 6.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 6.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 6.3 | Своевременное, полное, достоверное составление и представление данных мониторингов, информаций. | отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения | 25 |
| 6.4 | Активное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям | отсутствие замечаний за период по качеству, срокам выполнения поручений | 20 |
| 6.5. | Результативный контроль за работой методических объединений педагогов | обеспечение качественной и работы методических объединений | 25 |
| **7.** | **Делопроизводитель, секретарь, методист по архивному делу** | | |
| 7.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений и дисциплинарных взысканий за период | 10 |
| 7.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей по:  - своевременному учету и хранению архивных документов, качественному ведению личных дел работников  -делопроизводству | отсутствие замечаний за период | 30 |
| 7.3. | Своевременное, полное предоставление информаций, справок по запросам организаций, граждан  Контроль сроков исполнения служебных документов | отсутствие замечаний, претензий за период к качеству, срокам выполнения | 25 |
| 7.4. | Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета документации, работа с электронными носителями | отсутствие замечаний, претензий | 20 |
| 7.5. | Отсутствие претензий к организации делопроизводства в организации | отсутствие жалоб и  претензий за период | 15 |

12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **8.** | **Водитель** | | |
| 8.1. | Соблюдение трудовой дисциплины | отсутствие зафиксированных нарушений за период | 10 |
| 8.2. | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей | отсутствие замечаний за период | 20 |
| 8.3. | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда | отсутствие замечаний за период | 25 |
| 8.4. | Отсутствие претензий по нарушениям правил дорожного движения со стороны органов государственной инспекции по безопасности дорожного движения | отсутствие штрафных санкций наложенных на организацию и нарушений | 25 |
| 8.5. | Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителей общеобразовательных организаций, в которые осуществляется подвоз обучающихся, начальника отдела транспортного обеспечения по качественному выполнению оказания транспортных услуг | отсутствие жалоб и претензий за период | 20 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

(бюджетных, автономных и казенных)

учреждений, подведомственных коми-

тету образования и молодежной политики Администрации Боровичского

муниципального района

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФФЕКТИВНОСТИ И**

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Дуденево»**

**(за период деятельности с апреля по август)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  показателей | Количество баллов | Примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Готовность учреждения к летнему сезону | 30 б. | акт приемки учреждения |
| 2. | Организация профильных смен | выполнение условий – 40 б.  нет – 0 б. | А/В)\*100%, где:  А-количество профильных смен;  В - общее количество смен |
| 3. | Отсутствие случаев детского травматизма | 1%-100% - 0 б;  0% - 20 б. | Д1/Д2\*100%, где:  Д - всего случаев детского травматизма;  Д2 - число учащихся на 01 сентября отчетного учебного года |
| 4. | Отсутствие случаев производственного травматизма | 1%-100% -0 б.  0% - 20 б. | П1/П2\*100%, где:  П1 - всего случаев производственного травматизма;  П2 - среднесписочное количество работников за учебный год |
| 5. | Своевременное обеспечение к летнему сезону кадровым составом | своевременное обеспечение -3б.  отсутствие своевременного обеспечения – 0 б. | наличие подтверждающих документов |
| 6. | Доля путевок, приобретенных за полную стоимость (из общего количества путевок) | менее 20% - 0 б.  20- 40% - 20 б.  50 %-30 б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 – количество реализованных путевок;  Ч2 – общее количество путевок. |
| 7. | Доля оздоровленных детей с ярко выраженным оздоровительным эффектом | менее 20% - 0 б.  20- 40% - 20 б.  от 50% - 30б. | Ч1/Ч2\*100%, где:  Ч1 - количество оздоровленных детей;  Ч2 - общее количество детей |
|  |  | **Общий итог -** **200б.** |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_