



Российская Федерация

АДМИНИСТРАЦИЯ  
МОШЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

29.03.2024 №239

с. Мошенское

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области**

В целях повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области, Администрация Мошенского муниципального округа Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Мошенского муниципального района:

от 01.10.2014 № 588 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района

от 29.12.2017 № 985 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района»;

от 30.01.2018 № 63 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района»;

от 07.09.2018 № 527 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района»;

от 31.01.2019 № 41 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района»;

от 01.04.2019 № 175 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования Администрации Мошенского муниципального района»;

от 31.10.2019 № 661 «О внесении изменения в постановление Администрации Мошенского муниципального района от 01.10.2014 №588»;

от 06.12.2019 № 738 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

от 11.12.2020 № 757 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

от 05.09.2022 № 560 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

от 14.09.2023 № 607 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального района»;

3. Постановление вступает в силу с 01 апреля 2024 года.

4. Опубликовать постановление в бюллетене "Официальный вестник Мошенского муниципального округа".

Глава муниципального округа



ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Т.В. Павлова

Серийный номер сертификата:  
00FDE2BED471900ACEF846461A01C82169  
Владелец: Павлова Татьяна Владимировна  
Дата подписания: 29.03.2024 10:27  
Срок действия: с 16.11.2023 по 08.02.2025

Утверждено  
постановлением Администрации  
Мошенского муниципального  
округа Новгородской области  
от 29.03.2024 № 239

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере  
образования, подведомственных комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского муниципального округа  
Новгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 30.01.2024 № 74 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее - комитет), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному и автономному учреждению из муниципально-

го бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее - комиссия комитета).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается комиссией комитета в кратности от одного до пяти в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ.

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области (далее - приказ комитета).

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до четырех.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

## **2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации**

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

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

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

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

в отношении руководителя организации – на основании решения комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организа-

ции – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

## 2.2. Должностной оклад

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета 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».

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## 2.3. Выплаты компенсационного характера

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

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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;

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

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

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, 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

#### 2.4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанных в приложении № 1 к Примерному положению.

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

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;  
своевременность и полнота подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

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

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации - до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации - до 25 процентов должностного оклада.

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций проводится комиссией комитета ежегодно не позднее 31 января за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации ежегодно не позднее 31 января за календарный год, предшествующий году установления

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться ежемесячно, единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, почетную 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 организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается 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 в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами области;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами муниципального района.

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

1) ежемесячно:

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 физи-

ческой культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР»

за ученые степени:	кандидат наук	- 10
	доктор наук	- 20
2) одновременно:		до 100

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

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

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, 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 Новгородской области, органах местного самоуправления, для главного бухгалтера организации - в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

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

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

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

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к При-

мерному положению.

Проведение оценки целевых показателей эффективности деятельности работы осуществляется на основании отчетов, предоставленных:

в отношении руководителя организации – руководителем организации в комиссию комитета;

в отношении заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации – заместителем руководителя, главным бухгалтером в комиссию организации.

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

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

## 2.5. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

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

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (роди-

тели, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться 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 организации устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность
1	2	3
1.	Организации общего образования (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся):	
1.1.	до 100 человек	до 3
1.2.	свыше 100 человек	до 4
2.	Организации дошкольного образования (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся)	
2.1.	до 20 человек	до 2
2.2.	от 20 до 100 человек	до 3,5
2.3.	свыше 100 человек	до 4

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

2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации и

средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от 1 до 4.

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

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

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

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

#### **3.2. Должностной оклад**

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

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

3.3. Минимальный 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 организации:**

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

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

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5814
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6105
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6702
2	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7574
2.3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8419
2.4	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(2); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор*(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9251
3.	ПКГ должностей руководителей структурных под-		

1	2	3	4
	разделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*(4)	8551
3.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования*(5); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9397

\*(2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*(3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

\*(4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню

\*(5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений,

отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 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 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7137
		главный	9261
		библиотекарь	

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, комендант машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5814
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6105
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный	диспетчер, инспектор по	6128

1	2	3	4
	уровень	кадрам, лаборант, секретарь руководителя	
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6745
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7356
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6687
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7356
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8140
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8939
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; замести-	9833

1	2	3	4
		тель главного бухгалтера	

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4361
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4797
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; води-	5279

1	2	3	4
		тель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5780
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6388
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7267

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

Должности	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	28563

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

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

- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
- за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на - 0,20;

дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)

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

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

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, - 0,10.

для которых он не является родным

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

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <\*> - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития <\*> - 0,15;

за работу в дошкольных группах общеобразовательных организациях и в дошкольных образовательных организациях:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - 0,94;

-----

<\*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к

ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности - 0,25;

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

за высшую квалификационную категорию	- 0,40 <*>	0,30;
за первую квалификационную категорию	- 0,30 <*>	0,20;
за вторую квалификационную категорию	- 0,10;	

<\*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

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

1) 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 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»

2) за ученые степени:

кандидат наук

- 0,1;

доктор наук

- 0,2.

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

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

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

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 организации в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты компенсационного характера

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации 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, установленно 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 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 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 организации 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.

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

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 организации 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 руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

### 3.7. Выплаты стимулирующего характера

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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, определяемых положением об оплате труда организации, разработанным по форме согласно приложению № 3 к Примерному положению.

Показатели оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 31 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере до 250 процен-

тов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией организации не позднее 31 января текущего года. Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно 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;

- поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам организации может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.7.4. Выплаты за стаж непрерывной 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 организации.

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

3.7.5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премиальных выплат неограничен.

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

При определении показателей эффективности деятельности работы работников организации учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией организации не позднее последнего числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности.

Комиссия организации рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности работы, согласовывает 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 в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

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

### 3.8. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

ции.

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

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

3.8.4. 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 (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) организации.

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

3.12. Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 организации.

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, установленное по занимаемой должности.

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

---

Приложение 1  
к Примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных организаций в сфере образования,  
подведомственных комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского муниципального округа  
Новгородской области

**Перечни**

**оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области**

**1. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы общеобразовательных организаций**

п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ	да/нет	3 б	отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 б; Наличие жалоб – 0 б.
1.2.	Отсутствие правонарушений,	возбужденные дела об	да/нет	3 б	наличие принятых решений об

1	2	3	4	5	6
	выявленных в ходе проверок надзорных органов	административных правонарушениях			административных наказаниях – 0 б; отсутствие – 3 б.
1.3.	Выполненный объем муниципального задания организации по видам услуг	процент	95 -100 процентов	2 б	А/В*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 100 % - 2 б; 95 %-99 % -1 б; менее 95 % – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу 8 баллов</b>					
2.	<b>Информационная открытость</b>				
2.1.	Ведение официального сайта организации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	да/нет	3 б	на сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 б; отсутствии одного или нескольких - 0 б. результаты мониторинга, предписания прокуратуры
		регулярное обновление информации организации на сайте (десяти-	да/нет	3 б	соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта - 3 б; нарушение установленных сро-

1	2	3	4	5	6
		дневный срок обновления информации)			ков – 0 б. результаты мониторинга, предписания прокуратуры
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	количество проведенных мероприятий	да/нет	3 б	эпизодически, на муниципальном уровне – 1 б, на муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 б на всех уровнях 3 б
2.3.	Представление актуальной и своевременной информации о текущей успеваемости в электронном виде (в соответствии со ст.44 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", методическими рекомендациями по внедрению систем ведения журналов успеваемости в электронном виде)	выполнение показателей мониторинга активности в Дневник.ру в течение года: степень наполненности расписания, не менее 100 % ведение планирования уроков учителями, не менее 95 % ведение журналов учителями, не менее 90 % своевременное ведение журналов учителями, не менее 90 % активация учителей, не менее 100 % активация учеников, не менее 90 %	да/нет	10 б	выполнение всех показателей мониторинга активности в Дневник.ру - 10 б, если какой-либо показатель не выполняется - 0 б.

1	2	3	4	5	6
ИТОГО по разделу 19 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательными организациями	балл	выше 60 баллов	4 б	90-100 баллов - 4 б 80-89 баллов - 3 б 70-79 баллов - 2 б 60-69 баллов - 1 б
ИТОГО по разделу 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20 процентов	3 б	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников
4.2.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (областного, федерального)	доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педагогических работников	100 процентов	3 б	А/В *100%, где А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В – общее количество педагогических работников
ИТОГО по разделу 6 баллов					
5.	Результаты итоговой аттестации				
5.1.	Доля выпускников, получивших	процент	100	2 б	Ч1/Ч2*100%, где

1	2	3	4	5	6
	аттестаты об основном общем образовании				Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты об основном общем образовании; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года
5.2.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	процент	100	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников 11(12)-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2 - количество выпускников 11(12)-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации
5.3.	Доля выпускников, освоивших программы основного общего образования, и получивших аттестаты с отличием	процент	больше 0	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников освоивших программы основного общего образования, и получивших аттестаты с отличием; Ч2 - количество выпускников основной школы на 31.05. отчетного года.
5.4.	Доля выпускников, освоивших программы среднего общего образования, получивших аттеста-	процент	100	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников, освоивших программы среднего

1	2	3	4	5	6
	ты с отличием и медали "За особые успехи в обучении"				общего образования, получивших аттестаты с отличием и медали "За особые успехи в обучении"; Ч2 - количество выпускников, освоивших программы среднего общего образования, претендовавших на получение аттестатов с отличием и медалей "За особые успехи в обучении"
ИТОГО по разделу 8 баллов					
6.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
6.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных организаций (профилактика формирования зависимости от психоактивных веществ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	охват обучающихся профилактическим осмотром	100	2 б	Ч1/Ч2x100%, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных профилактическим осмотром; Ч2 - общее количество обучающихся, подлежащих охвату профосмотром. 100% – 2 б Менее 100% – 0 б.
охват обучающихся социально-психологическим тестированием		100	2 б	Ч1/Ч2x100%, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных социально - психологическим тестированием; Ч2 - общее количество обучающихся, подлежащих охвату со-	

1	2	3	4	5	6
					<p>циально - психологическим тестированием. 100% – 2 б Менее 100% – 0 б.</p>
		<p>доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10 процентов учебного времени</p>	0	2 б	<p><math>Ч1/Ч2 \times 100\%</math>, где Ч1 - количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени; Ч2 - количество обучающихся. 0% - 2 б, свыше 0% - 0 б.</p>
		<p>доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами</p>	100	2 б	<p><math>Ч1/Ч2 \times 100\%</math>, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году; Ч2 - количество обучающихся. 100% - 2 б. менее 100% - 0б.</p>
		<p>доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе (процентов)</p>	0	2 б	<p><math>Ч1/Ч0 \times 100\%</math>, где Ч1 - число несовершеннолетних обучающихся организации, совершивших преступления, за истекший календарный год; Ч0 - общее число лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе.</p>

1	2	3	4	5	6
					<p>ципальном районе за истекший календарный год.</p> <p>Отсутствие преступлений – 2 б;</p> <p>Наличие - 0 б</p>
<b>ИТОГО по разделу 10 баллов</b>					
7.	<b>Реализация социокультурных проектов</b>				
7.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	да/нет		2 б	<p>наличие музея (музейного уголка)</p> <p>да - 2 б</p> <p>нет – 0 б</p>
7.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований	да/нет		2 б	<p>наличие:</p> <p>локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование;</p> <p>утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год;</p> <p>отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том чис-</p>

1	2	3	4	5	6
					ле волонтерского формирования, в текущем учебном году. Данная информация должна быть размещена на официальном сайте образовательной организации да - 2 б нет – 0 б
7.3.	Участие образовательных организаций в мероприятиях в рамках реализации национальных проектов	да/нет		4 б	да - 4 б нет – 0 б
<b>ИТОГО по разделу 8 баллов</b>					
8.	<b>Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми</b>				
8.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	Да/нет	4 б	да - 4 б нет – 0 б
<b>ИТОГО по разделу 4 балла</b>					
9.	<b>Организация оздоровительной и спортивной работы</b>				
9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	процент	не ниже среднеоб-	3 б	методика расчета показателя осуществляется согласно поло-

1	2	3	4	5	6
			ластного показателя за отчетный год		жению об областном спортивном фестивале на отчетный учебный год по результатам тестирования физической подготовленности обучающихся по программе Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся	процент	не ниже среднеобластного показателя за отчетный год	2 б	$Ч1/Ч2*100\%$ , где Ч1 - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 - общая численность обучающихся на 31.05. отчетного года.
9.3.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	наличие лагерей дневного пребывания в отчетном году	да/нет	2 б	да - 2 б нет – 0 б
<b>ИТОГО по разделу 7 баллов</b>					
10.	<b>Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов</b>				
10.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	выполнение следующих требований: -наличие индивидуаль-	да/нет	4 б	Да - 4 б Нет - 0 б

1	2	3	4	5	6
		<p>ных учебных планов и их реализация в полном объеме;</p> <p>-обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий;</p> <p>- организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством</p>			
10.2.	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) по созданию необходимых условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	по итогам мониторинга учета рекомендаций ПМПК (организация работы без нарушений)	да/нет	2 б	да - 2 б нет - 0 б
<b>ИТОГО по разделу 6 баллов</b>					
11.	<b>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения</b>				
11.1.	Удельный вес обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы соб-	процент	100	3 б	$C_1/C_2 \cdot 100\%$ , где $C_1$ - количество обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в ор-

1	2	3	4	5	6
	ственности, в общей численности обучающихся				ганизациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; Ч2 - общая численность учащихся от 5 до 18 лет обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного года
ИТОГО по разделу 3 балла					
12.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
12.1.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации	доля потребителей образовательных услуг, удовлетворенных качеством работы организации	80-100 процентов	4 б	результаты анкетирования потребителей образовательных услуг 80% и более - 4 б менее 80% - 0 б
ИТОГО по разделу 4 балла					
13.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
13.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	процент	100 процентов	3 б	менее 100% – 0 баллов 100% - 3 балла Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета ЗП-образование за отчетный период;

1	2	3	4	5	6
					В – установленный целевой показатель за отчетный период
13.2.	Поступление денежных средств от оказания платных образовательных услуг за отчетный период	оказание платных образовательных услуг	да/нет	3 б	Поступление в организацию денежных средств от оказания платных образовательных услуг за отчетный год Да - 3 б, нет - 0 б.
13.3.	Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности		да/нет	2 б	Выполнение условий - 2 б; Нет – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу 8 баллов</b>					
14.	<b>Безопасность образовательной организации</b>				
14.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности		да/нет	1 б	наличие паспорта безопасности согласно Постановлению правительства Российской Федерации от 02 августа 2019 года № 1006 "Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности министерства просвещения Российской Федерации, и формы паспорта безопасности этих объектов (территорий)"

1	2	3	4	5	6
14.2.	Доля случаев детского травматизма	процент	0	2 б	$D1/D2*100\%$ , где D1- всего случаев детского травматизма; D2 - число учащихся на 31.05 отчетного учебного года. 1 % - 100 % – 0 б; 0 % -2 б
14.3.	Доля случаев производственного травматизма	процент	0	2 б	$P1/P2*100\%$ , где P1- всего случаев производственного травматизма; P2 - среднесписочное количество работников за учебный год. 1 % - 100 % – 0 б; 0 % -2 б
ИТОГО по разделу 5 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

## 2. Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании	да/нет	5 б	отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 5 б;

1	2	3	4	5	6
		Федерального закона № 59-ФЗ			Наличие жалоб – 0 б.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	возбужденные дела об административных правонарушениях	да/нет	5 б	наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б; отсутствие – 5 б.
1.3.	Выполненный объем муниципального задания организации по видам услуг	процент	95 -100 процентов	5 б	А/В*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 100 % - 5 б; 95 %-99 % -3 б; Менее 95 % – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу 15 баллов</b>					
2.	<b>Информационная открытость</b>				
2.1.	Ведение официального сайта организации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования)	да/нет	5 б	на сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 5 б; отсутствие одного или нескольких - 0 б. результаты мониторинга, предписания прокуратуры
		регулярное обновление	да/нет	5 б	соблюдение сроков (10

1	2	3	4	5	6
		информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)			дней) по обновлению сайта- 5 б; Нарушение установленных сроков – 0 б. результаты мониторинга, предписания прокуратуры
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	количество проведенных мероприятий	да/нет	5 б	эпизодически, на муниципальном уровне – 1 б, на муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 б На всех уровнях 5 б
ИТОГО по разделу 15 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательными организациями	балл	выше 60 баллов	4 б	90-100 баллов - 4 б 80-89 баллов - 3 б 70-79 баллов - 2 б 60-69 баллов - 1 б
ИТОГО по разделу 4 балла					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	10-20 процентов	6 б	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников.

1	2	3	4	5	6
4.2.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (районного, областного, федерального)	доля педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней от общего количества педработников	100 процентов	6 б	А/В *100%, где А-численность педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности; В – общее количество педагогических работников.
ИТОГО по разделу 12 баллов					
5.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
5.1.	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одарёнными детьми	да/нет	5 б	да - 5 б нет – 0 б
5.2.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	да/нет	5 б	да - 5 б нет – 0 б
ИТОГО по разделу 10 баллов					
6.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				

1	2	3	4	5	6
6.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	выполнение следующих требований: -наличие индивидуальных учебных планов и их реализация в полном объеме; - организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством	да/нет	4 б	Да - 4 б Нет - 0 б
6.2.	Выполнение рекомендаций психолого-медико - педагогической комиссии (далее - ПМПК) по созданию необходимых условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	по итогам мониторинга учета рекомендаций ПМПК (организация работы без нарушений)	да/нет	2 б	да - 2 б нет - 0 б
<b>ИТОГО по разделу 6 баллов</b>					
7.	<b>Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения</b>				
7.1.	Удельный вес обучающихся 5-7 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы собственности, в общей численности обучающихся 5-7 лет	процент		8 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой фор-

1	2	3	4	5	6
					мы собственности; Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчетного года.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
8.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
8.1.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации	Доля потребителей образовательных услуг, удовлетворенных качеством работы организации	80-100 процентов	5 б	Результаты анкетирования потребителей образовательных услуг 80% и более - 5 б менее 80% - 0 б.
ИТОГО по разделу 5 баллов					
9.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
9.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	процент	100 процентов	4 б	менее 100% – 0 баллов 100% - 4 балла Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета ЗП-образование за отчетный период; В – установленный целевой

1	2	3	4	5	6
					показатель за отчетный период
9.2.	Поступление денежных средств от оказания платных образовательных услуг за отчетный период	оказание платных образовательных услуг	да/нет	5 б	Поступление в организацию денежных средств от оказания платных образовательных услуг за отчетный год Да - 5 б, нет - 0 б.
9.3.	Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности		да/нет	4 б	Выполнение условий - 4 б; Нет – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу 13 баллов</b>					
10.	<b>Безопасность образовательной организации</b>				
10.1.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	да/нет		4 б	наличие паспорта безопасности согласно Постановлению правительства Российской Федерации от 02 августа 2019 года № 1006 "Об утверждении требований к антитеррористической защищенности объектов (территорий) министерства просвещения Российской Федерации и объектов (территорий), относящихся к сфере деятельности министерства просвещения Российской Федерации, и формы пас-

1	2	3	4	5	6
					порта безопасности этих объектов (территорий)"
10.2.	Доля случаев детского травматизма	процент	0-100 процентов	4 б	$D1/D2*100\%$ , где D1- всего случаев детского травматизма; D2 - число учащихся на 31.05 отчетного учебного года. 1 % - 100 % – 0 б; 0 % -4 б
10.3.	Доля случаев производственного травматизма	процент	0-100 процентов	4 б	$P1/P2*100\%$ , где P1- всего случаев производственного травматизма; P2 - среднесписочное количество работников за учебный год. 1 % - 100 % – 0 б; 0 % -4 б
ИТОГО по разделу 12 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных организаций в  
сфере образования, подведомственных  
комитету образования и культуры  
Администрации Мошенского муниципального  
округа Новгородской области

**Перечень  
оценки целевых показателей эффективности деятельности работы  
для установления премиальных выплат руководителям, заместителям  
руководителя, главным бухгалтерам муниципальных организаций в  
сфере образования, подведомственных комитету образования  
и культуры Администрации Мошенского муниципального округа  
Новгородской области**

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов		
		руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1.	Обеспечение достоверности и соблюдения установленных сроков сдачи бухгалтерской отчетности	до 10	-	до 10
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области	до 30	до 20	-
3.	Своевременное размещение информации на официальных сайтах: - размещение информации о государственных (муниципальных) учреждениях ( <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a> ); - размещение информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг ( <a href="http://zakupki.gov.ru">http://zakupki.gov.ru</a> ); - размещение информации на официальном сайте организации	до 20	-	-

1	2	3	4	5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, 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 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"	20	-	10

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
организаций в сфере образования,  
подведомственных комитету образования  
и культуры Администрации Мошенского  
муниципального округа Новгородской  
области

**Форма**  
**Перечней показателей эффективности деятельности работников**  
**муниципальных организаций в сфере образования и критериев**  
**оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников муниципальных организаций в сфере образования	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			