

Утверждено
постановлением Администрации
Мошенского муниципального
округа Новгородской области
от 18.09.2024 № 757

**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».

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

1.4. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени,

производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному и автономному учреждению из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете 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 (далее - приказ комитета).

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

2.2. Должностной оклад

2.2.1. 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 организации, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

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

$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_{п1} + Б_о \times К_{п2} + Б_о \times К_{сп1}) \times К_{инд}$, где:

$Д_о$ - должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15408 рублей;

$К_{п1}$ - коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$К_{п2}$ - коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (в случае наличия двух и более оснований для применения коэффициентов, их размеры суммируются);

$К_{сп1}$, $К_{сп2}$ - коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации;

$К_{инд}$ - коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

Должностной оклад руководителя организации, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливается в фиксированной сумме.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, подлежит пересмотру комиссией комитета ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления организацией, на текущий год утверждается Распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области в срок до 1 февраля текущего года.

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

определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации (Кп1):

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условие (количество человек)	Коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1	Обучающиеся организаций общего, дополнительного образования	до 50	0,1
		от 50 до 100	0,2
		от 100 до 200	0,3
		от 200 до 300	0,4
		от 300 до 400	0,5
		свыше 400	0,6
2	Обучающиеся организаций дошкольного образования	до 30	0,1
		от 30 до 50	0,2
		от 50 до 90	0,3
		от 90 до 120	0,4
		от 120 до 150	0,5
		свыше 150	0,6

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются комиссией комитета и устанавливаются в зависимости от наличия:

- филиала;
- дошкольных групп;
- дистанционной площадки.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организации	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие дошкольной группы общеобразовательной организации в	за каждую дошкольную группу	0,2

2.2.1.4. Коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере (Ксп1):

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Ксп1) - 0,25;

2.2.1.5. Руководителю вновь созданной организации должностной

оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии комитета.

2.2.2 Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций определяются в пределах рекомендуемого настоящим пунктом диапазона должностных окладов и устанавливаются Положением об оплате труда организации.

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, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на основании распоряжения Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации на основании приказа организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета;

в отношении руководителя организации, вновь созданной в текущем году, и руководителя, впервые назначенного на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета;

в отношении руководителя организации, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии комитета.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям организаций (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом показателей результативности деятельности руководителей организаций, утвержденных распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителей организаций проводится комиссией комитета в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

На текущий финансовый год руководителю учреждения устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в фиксированном размере за:

организацию выполнения работ, не предусмотренных муниципальным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 30 000 рублей;

участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 30 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

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

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

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации об оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

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

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

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

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

Вид и основание выплаты	Размер процента
1) ежемесячно за поощрения:	
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства	10

<p>науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»</p>	
2) ежемесячно за ученые степени:	
кандидат наук	25
доктор наук	60
3) единовременно за поощрения:	
<p>государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»;</p> <p>ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».</p>	100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации 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 руководителя организации, дающий право на получение

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

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

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

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации.

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1 Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 3 к Примерному положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 3, представляет в комиссию комитета отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным

кварталом. По результатам рассмотрения отчетов комиссия комитета ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании предложения комиссии комитета принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 1 к Примерному положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера организации (невыплате премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, которое утверждается приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа комитета с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1, которое утверждается приказом комитета с учетом положений абзацев 7-9 подпункта 2.4.5.1.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества

фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в седьмом абзаце настоящего пункта:

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

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, организацию и выполнение мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией комитета на основании служебной записки специалиста министерства - куратора организации;

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного разделом 2.6, пункта 2.6.1, подпунктом 2.6.1.1 Примерного положения.

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

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы организации:

от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);

от деятельности организации (проживание и предоставление услуг);

от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;

от предоставления ресурсов организации - помещения, оборудования (аренда).

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

Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области в соответствии с решением комиссии комитета на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 15 -го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера

организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

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

2.5. Материальная помощь

2.5.1. Из фонда оплаты труда 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 (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением 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

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

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

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

Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в подразделе 3.3 Примерного положения.

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5893
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6791
2	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441
2.2	2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10940
2.3	3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11656
2.4	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель<*>; преподаватель - организатор основ безопасности	12951

1	2	3	4
		жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<**>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>.	9318
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	10239
3.3.	3 квалификацион-	начальник (заведующий, дирек-	11025

1	2	3	4
	ный уровень	тор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	

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

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

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

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 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	7776
		главный библиотекарь	10091

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
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, ко-	5893

1	2	3	4
		менданта, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6187
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	6209
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	6837
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7453
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6775
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7453
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8248

1	2	3	4
		категория	
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9061
3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9966

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (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	4420
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4860
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный	Наименования профессий рабочих,	5349

1	2	3	4
	уровень	по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель 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	5878
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	6474
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367

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

Должность	Размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

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

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

1) в абсолютных значениях:

Вид работ	Размер доплат (рублей)
1	2
За классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу, независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10000 рублей ежемесячно
Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5000 рублей ежемесячно

1	2
За классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам, размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	1000 рублей ежемесячно
За классное руководство в классе (классах), реализующих общеобразовательные программы, а также классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам, размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	40 рублей ежемесячно

2) в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

Вид работ	Размер доплат (%)
за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объёма учебной нагрузки	3
за заведование учебными кабинетами, лабораториями	3
за наличие учёной степени – кандидат наук	20
за наличие учёной степени – доктор наук	45
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медицентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований	10
за работу с детьми дошкольного возраста:	
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	40
работникам организаций, занимающие должности, отнесённые к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***>	90

<***> устанавливается к должностному окладу;

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

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах: работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общепрофессиональных

должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общепромышленных должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

Вид работ	Размер доплат (%)
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	15
за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>	15
за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	15
за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах)	15
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***>	15

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

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом комитета.

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

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

Категории работников	Размер доплат (%)
1	2
1) работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <***>:	
за вторую квалификационную категорию	10
за первую квалификационную категорию	20
за высшую квалификационную категорию	25
2) работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***>	18
3) работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта:	
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>	25
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием <***>	30
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом;	15

1	2
<p>за государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России</p>	7

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

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

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере до 100 процентов за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от

13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <*>.

<*> устанавливается к должностному окладу

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

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

в отношении работников организации - руководителем организации

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 200 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

3.6. Материальная помощь

3.6.1. 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 организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно

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

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

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

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

Приложение 1
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 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, выявленных в ходе проверок надзорными органами	возбужденные дела об административных правонарушениях	да/нет	3 б	наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б;

1	2	3	4	5	6
					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.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
2.	Информационная открытость				
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 (десятидневный срок обновления информации)	да/нет	3 б	соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта - 3 б; нарушение установленных сроков – 0 б. результаты мониторинга, предписания прокуратуры

1	2	3	4	5	6
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.
ИТОГО по разделу 19 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	балл	выше 60 баллов	4 б	90-100 баллов - 4 б 80-89 баллов - 3 б 70-79 баллов - 2 б

1	2	3	4	5	6
	образовательными организациями				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, мероприятиях 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 аттестаты об основном общем образовании	процент	100	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты об

1	2	3	4	5	6
					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	процент	100	2 б	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускни-

1	2	3	4	5	6
	образования, получивших аттестаты с отличием и медали "За особые успехи в обучении"				ков, освоивших программы среднего 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 социаль-	100	2 б	Ч1/Ч2x100%, где

1	2	3	4	5	6
		но-психологическим тестированием			<p>Ч1 - количество обучающихся, охваченных социально - психологическим тестированием;</p> <p>Ч2 - общее количество обучающихся, подлежащих охвату социально - психологическим тестированием.</p> <p>100% – 2 б</p> <p>Менее 100% – 0 б.</p>
		доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10 процентов учебного времени	0	2 б	<p>$Ч1/Ч2 \times 100\%$, где</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени;</p> <p>Ч2 - количество обучающихся.</p> <p>0% - 2 б,</p> <p>свыше 0% - 0 б.</p>
		доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	100	2 б	<p>$Ч1/Ч2 \times 100\%$, где</p> <p>Ч1 - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году;</p> <p>Ч2 - количество обучаю-</p>

1	2	3	4	5	6
					щихся. 100% - 2 б. менее 100% - 0б.
		доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц, совершивших преступления, в муниципальном округе (процентов)	0	2 б	$\frac{Ч_1}{Ч_0} \times 100\%$, где Ч ₁ - число несовершеннолетних обучающихся организации, совершивших преступления, за истекший календарный год; Ч ₀ - общее число лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 б; Наличие - 0 б
ИТОГО по разделу 10 баллов					
7.	Реализация социокультурных проектов				
7.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации	да/нет		2 б	наличие музея (музейного уголка) да - 2 б нет – 0 б
7.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волон-	да/нет		2 б	наличие: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) об-

1	2	3	4	5	6
	тёрских формирований				<p>щественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование;</p> <p>утвержденного плана работы детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год;</p> <p>отчета о работе детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году.</p> <p>Данная информация должна быть размещена на официальном сайте образовательной организации</p> <p>да - 2 б нет – 0 б</p>
7.3.	Участие образовательных организаций в мероприятиях в рамках реализации национальных проектов	да/нет		4 б	<p>да - 4 б нет – 0 б</p>

1	2	3	4	5	6
ИТОГО по разделу 8 баллов					
8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
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
ИТОГО по разделу 4 балла					
9.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	процент	не ниже среднеобластного показателя за отчетный год	3 б	методика расчета показателя осуществляется согласно положению 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	процент	не ниже среднеобластного по-	2 б	$C1/C2*100\%$, где C1 - количество обучающихся, занимающихся в

1	2	3	4	5	6
	числа обучающихся		казателя за отчетный год		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
ИТОГО по разделу 7 баллов					
10.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
10.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	выполнение следующих требований: -наличие индивидуальных учебных планов и их реализация в полном объеме; -обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий; - организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством	да/нет	4 б	Да - 4 б Нет - 0 б

1	2	3	4	5	6
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
ИТОГО по разделу 6 баллов					
11.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
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 собственности, в общей численности обучающихся	процент	100	3 б	$C1/C2*100\%$, где C1 - количество обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; C2 - общая численность учащихся от 5 до 18 лет обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного года
ИТОГО по разделу 3 балла					

1	2	3	4	5	6
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: $(A/B) * 100\%$, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета ЗП-образование за отчетный период; 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

1	2	3	4	5	6
					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.
ИТОГО по разделу 8 баллов					
14.	Безопасность образовательной организации				
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)"
14.2.	Доля случаев детского травматизма	процент	0	2 б	$D1/D2*100\%$, где D1- всего случаев детского травматизма;

1	2	3	4	5	6
					Д2 - 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	П1/П2*100%, где П1- всего случаев производственного травматизма; П2 - 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.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
2.	Информационная открытость				
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, мероприятиях 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
ИТОГО по разделу 6 баллов					
7.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
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 формы собственности;

1	2	3	4	5	6
					Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчётного 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 показатель за отчетный период

1	2	3	4	5	6
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.
ИТОГО по разделу 13 баллов					
10.	Безопасность образовательной организации				
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 паспорта безопасности этих объектов (территорий)"

1	2	3	4	5	6
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 (http://bus.gov.ru); - размещение информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг (http://zakupki.gov.ru); - размещение информации на официаль-	до 20	-	-

1	2	3	4	5
	ном сайте организации			
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	до 20	до 20	до 20
5.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	-	до 60	до 50
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"	до 20	-	до 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.			