

Примерное положение  
по оплате труда работников муниципальных организаций образования,  
подведомственных Комитету образования и молодежной политики  
Администрации муниципального района (далее комитет)

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных Комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района (далее организации), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников организаций, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работником организации, представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области и 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 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджета муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования и молодежной политики Пестовского района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета образования и молодежной политики Пестовского района (далее приказ 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 5 в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

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

2.1. 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.

2.2. Должностной оклад

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

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

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

2.4. Размеры минимальных (базовых) окладов работников организации:

2.4.1. Размеры минимальных (базовых) окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении

нии профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	4000=
Второй уровень		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610=
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120=
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	5690=
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	6325=
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	6950=
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		

1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6325=
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6950=

2.4.2. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общезнанию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководите-	

	ля, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник	4215=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4640=
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5480=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	4600=
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6150=

5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	7485=

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке	3234=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3300=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с	

	Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3630=
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395=
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000=

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

2.4.4. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	библиотекарь, главный библиотекарь	5278= 6850=

2.5.Размеры выплат повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;  
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

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

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

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, - 0,10;

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

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

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

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям - 0,94.

2.5.3.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, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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

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

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

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

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

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР»; «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Отличник здравоохранения», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ»

за ученые степени:

кандидат наук	- 0,1;
доктор наук	- 0,2.

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

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

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

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

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

2.5.7.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

## 2.6. Выплаты компенсационного характера

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

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

2.6.2.Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в

двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

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

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

2.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

2.7. Выплат стимулирующего характера:

2.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об

оплате труда организации, включаются показатели оценки деятельности работников организаций в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации в сроки, установленные положениями об оплате труда работников организаций, в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц в размере до 250 процентов должностного оклада.

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

2.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

2.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов (должностного) оклада.

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

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

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

2.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

## 2.8. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в 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.

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

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

2.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и

не учитывается при определении среднего заработка.

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

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

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

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

2.11. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

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

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

3. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

3.1. 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 – председателем комитета на основании решения комиссии комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации –

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

3.2.Руководитель образовательного учреждения (далее ОУ) может вести преподавательскую работу в том же ОУ в объёме не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

Заместители руководителя ОУ могут вести преподавательскую работу в том же ОУ в объёме:

не более 12 часов в неделю (480 часов в год), если они по основной работе приняты на полную ставку;

не более 18 часов в неделю (720 часов в год), если они по основной работе приняты на 0,5 ставки.

### 3.3. Должностной оклад

3.3.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{ср1} + Б_о * К_{ср2}) * K_{инд}$ , где:

$Д_о$  – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$  – базовый оклад, применяется для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$К_{п1}$  – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

$К_{п2}$  –повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

$К_{ср1}$  и  $К_{ср2}$  – коэффициенты специфики работы руководителя организации.

$K_{инд}$  – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского района при принятии решения о бюджете Пестовского муниципального района на очередной финансовый год.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующей году установления должностного оклада руководителя.

Повышающие коэффициенты, в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1.	Обучающиеся в общеобразовательных организациях	до 50 чел.	0,05
		от 51 чел. до 100 чел.	0,1
		от 101 чел. до 250 чел.	0,2
		от 251 чел. до 350 чел.	0,3
		от 351 чел. до 500 чел.	0,4
		от 501 чел. до 700 чел.	0,5
		свыше 701 чел.	0,6
2.	Воспитанники дошкольных организаций (с ГКП)	до 20 чел.	0,05
		от 21 чел до 50 чел.	0,1
		от 51 чел. до 100 чел.	0,2
		от 101 чел. до 150 чел.	0,3
		от 151 чел. до 200 чел.	0,4
		от 201 чел. до 250 чел.	0,5
		свыше 251 чел.	0,6
3.	Учащиеся организаций дополнительного образования	до 200 учащихся	
		от 200 до 300 учащихся	0,1
		от 300 до 500 учащихся	0,2
		свыше 500 учащихся	0,3

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, дистанционной площадки.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1.	Количество филиалов в общеобразовательных, дошкольных организациях и организациях дополнительного образования	до 50 чел.	0,1
		свыше 50 чел.	0,2
2.	Наличие интерната с численностью	до 20 чел.	0,1
		от 20 чел. и выше	0,2
3.	Наличие дошкольного отделения в общеобразовательных организациях	до 30 чел.	0,1
		свыше 30 чел.	0,2



4.	Наличие дистанционной площадки (школы)	до 30 чел.	0,1
		свыше 30 чел.	0,2

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

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

за наличие классов (дошкольных групп) с ограниченными возможностями здоровья с количеством до 2 классов (дошкольных групп) – 0,15;

свыше 2 классов (дошкольных групп) - 0,3.

За работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2) - 0,25.

3.3.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической, учебно-производственной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

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

3.3.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации на основании решения комиссии организации.

3.4. Выплаты компенсационного характера

3.4.1. Для руководителей организаций, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих

мест. Если по итогам аттестации рабочих мест 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 учреждения 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;

в случае привлечения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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 учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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.

3.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.4.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

### 3.5. Выплаты стимулирующего характера

3.5.1. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителям руководителя, главным бухгалтерам организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Руководителям организации, заместителям руководителей, главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.5.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанным в приложении № 2 к Примерному положению.

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

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций проводится комиссией комитета не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года, за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

вается к одному проценту.

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

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

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

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

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

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

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

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

ежемесячно:

за высшую квалификационную категорию

- 30%

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный

работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», Заслуженный мастер спорта СССР» - 10%

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю организации - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

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

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

ности работы, указанными в приложении № 3 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя организации – специалистами комитета в комиссию комитета;

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

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

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

### 3.6. Материальная помощь

3.6.1. 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 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 – председателем комитета оформляется приказом комитета;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере

принимается:

в отношении руководителя организации – председателем комитета оформляется приказом комитета;

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

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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. 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. Расчет средней заработной платы работников образовательной организации производится без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность
1. Общеобразовательные организации	
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся, воспитанников дошкольных групп (с ГКП)	
до 100 чел.	до 1,5
от 101 чел. до 300 чел.	до 2,2
свыше 301 чел.	до 2,8
2. Дошкольные организации	
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности воспитанников (с ГКП)	
до 50 чел.	до 1,5
от 51 чел. до 300 чел.	до 2,2
свыше 301 чел.	до 2,8
3. Организации дополнительного образования	
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности воспитанников	
до 400 учащихся	до 1,5
свыше 401 учащихся	до 2,0

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы руководителя организации, средняя заработная плата руководителя организации устанавливается в размере равном величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Новгородской области, устанавливаемому Правительством Новгородской области в соответствии со статьей 2 областного закона от 27.01.2012 № 13-ОЗ «О прожиточном минимуме в Новгородской области».

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю организации на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется приказом комитета. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации организации и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

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

---



Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных организаций,  
подведомственных Комитету  
образования и молодежной  
политики Администрации  
муниципального района

ФОРМА

перечня показателей эффективности деятельности работников  
организации и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			



Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных организаций,  
подведомственных Комитету образования и  
молодежной политики  
Администрации муниципального района

КРИТЕРИИ

оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы муниципальных образовательных организаций для установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителям организаций, подведомственных Комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района

1. Показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций составляют:

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
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 № 59-ФЗ	Да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена, – 3 б., наличие жалоб – 0 б.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзор-	Возбужденные дела об административ-	Да/нет	3	Наличие принятых решений об администра-

	ных органов	ных правонарушени- ях			тивных наказаниях – 0 б.; отсутствие – 3 б.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания организации по видам услуг	%	95 %-100 %	1	A/B*100%, где: А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. 95-100 % - 1 б.;
1.4.	Своевременное и качественное представление отчетов, информация, документов	Да/нет		3	Да – 3 балла Нет – 0 баллов
ИТОГО по разделу - 10 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение 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 закона «Об образовании в Российской Федерации», распоряжениями	Да/нет	3	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов –3 б.; отсутствие одного или нескольких - 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)

		вышестоящих организаций)			
		Регулярное обновление информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)	Да/нет	3	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 б.; нарушение установленных сроков – 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий	Да/нет	3	На муниципальном уровне – 1 б., на муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 б., на всех уровнях- 3 б. Подтверждающая информация
2.3.	Доступность информации об организации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, в рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах массовой информации)	Наличие и актуальность достоверной информации		2	Информация на стенде – 1б.+ вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 1 б. Подтверждающая информация
2.4.	Представление данных о контингенте в электронном виде	Работа в автоматизированной информационной системе	Да/нет	3	Информация представляется-3б. Информация не представляется-0 б.

2.5	Доступность информации об организации для родителей и жителей района (на информационных стендах, в буклетах, средствах массовой информации и т.д.)	Наличие и актуальность информации	Да/ нет	2	Наличие информации на стенде-1 б., Вариативные формы предоставления информации-1 б. Отсутствие информации-0 б.
ИТОГО по разделу - 16 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательной организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года
ИТОГО по разделу – 5 баллов					
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	не менее 10%	4	$(A/B)*100\%$ , где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работ-	Доля педагогических работников, своевре-	100 %	2	$A/B)*100\%$ , где А- педагогические ра-

	ников	менно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку			ботники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного уровня	Доля педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного уровня от общего количества педагогических работников	35 %	4	$A/B * 100\%$ , где А-численность педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного уровня; В – общее количество педагогических работников
4.4.	Реализация методической деятельности	Проведение районных методических центров, объединений согласно планам работ	Да/нет	3	Копии планов работ, протоколов заседаний методических центров, объединений
ИТОГО по разделу - 13 баллов					

5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
5.1.	Реализация профилактической работы с семьями воспитанниками	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с семьями воспитанниками	Да/нет	1	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с воспитанниками да – 1 б., нет – 0 б.
Наличие плана мероприятий		Да/нет	1	Наличие утверждённого плана мероприятий по работе с семьей да – 1 б., нет – 0 б.	
Организация поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей		Да/нет	1	Наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками обучающихся из социально неблагополучных семей. Наличие в Положении об оплате труда работников образовательной организации стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними	



					обучающимися из социально неблагополучных семей, да – 1 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 6 баллов					
6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
6.1.	Обеспечение участия воспитанников в мероприятиях различного уровня	Наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одарёнными детьми	Да/нет	4	Подтверждающая документация. да – 4 б., нет – 0 б.
6.2.	Наличие воспитанников-победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний	Да/нет	4	Подтверждающая документация, да – 4 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 8 баллов					
7.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников				
7.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья	Да/нет	3	Отчетная документация, да – 3 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 3 балла					
8.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
8.1.	Реализация образовательной организацией программ по	Наличие программы по сохранению и	Да /нет	1	Да- 1 балл Нет- 0 баллов

	сохранению и укреплению здоровья детей	укреплению здоровья детей			
8.2.	Доля воспитанников в возрасте 5-7 лет, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа воспитанников	%	100 (%)	2	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$ , где Ч1 – количество воспитанников в возрасте 5-7 лет, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа воспитанников ( без учета воспитанников, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 – общая численность воспитанников 5-7 лет на отчетный период.
8.3.	Доля выполнения санитарно-гигиенических требований	%	100%	1	100%- 1 б. $\frac{Б1}{200} * 100$ , где Б1- количество баллов, набранных организацией при оценке санитарно-гигиенических требований
ИТОГО по разделу – 4 балла					
9.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
9.1.	Наличие системы дополнительного образования детей	Да/нет		1	Выполнение следующих требований:

					<p>наличие программы (раздела) развития дополнительного образования детей; организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством; наличие разнонаправленных объединений дополнительного образования детей (не менее 3, включая научно-техническое направление) на базе учреждения; наличие сетевого взаимодействия, в том числе наличие договоров о совместной деятельности; Да- 1 б., нет- 0 б.</p>
9.2.	Удельный вес воспитанников в возрасте 5-7 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной	%	100 (%)	2	<p><math>C1/C2*100\%</math>, где C1 – количество воспитанников возрасте 5-7 лет;</p>

	организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности воспитанников				Ч2 – общая численность воспитанников в возрасте 5-7 лет за отчетный период. Охват 100%- 2 б.
9.3	Результативность участия воспитанников в конкурсах	Да/нет	Да/нет	2	Да- наличие победителей и призеров- 1 б., нет- 0 б.
ИТОГО по разделу - 5 баллов					
10.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников				
10.1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников	Да/нет	функционирование внутренней системы оценки качества образования	2	Наличие – 2 б., отсутствие - 0 б.
ИТОГО по разделу - 2 балла					
11.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
11.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации	Не менее 75 % от максимально возможного количества баллов	75-100 %	3	Информация Общественного совета при Комитете образования и молодежной политики Администрации муниципального района

11.2	Улучшение материально-технической базы	Да/нет	Да/нет	1	Да – приобретение оборудования и т.д- 1б.
ИТОГО по разделу - 4 балла					
12.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
12.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета Комитета образования и молодежной политики за отчетный период; В – средняя заработная плата в общем образовании региона Менее - 0 б. 100% - 4 б.
12.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1 %-10 %	3	(А/В) * 100%, где А -размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета

					(ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год). Менее 1 % - 0 б., от 1% до 3 %- 1 б., свыше 3% - 3 б.
12.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 б., отсутствие – 3 б.
12.4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Данные квартальной бюджетной отчетности- Наличие замечаний – 0 б., отсутствие – 2 б.
<b>ИТОГО по разделу - 12 баллов</b>					
13.	<b>Безопасность образовательной организации</b>				
13.1.	Доля случаев детского травматизма	%	0 %	3	$D1/D2*100\%$ , где D1- всего случаев детского травматизма за отчетный период; D2 - число воспитанников на 1

					сентября отчетного учебного года. 0 % -3 б., более 0%-0 б.
13.2.	Доля случаев производственного травматизма	%	0 %	2	П1/П2*100%, где П1- всего случаев производственного травматизма; П2 - среднесписочное количество работников за учебный год. 1 % - 100 % – 0 б; 0 % -2 б
13.3.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	Да/нет	Да/нет	2	Наличие паспорта безопасности во исполнение поручений Президента РФ от 12 марта 2009 года № ПР-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр -3021, а также пункта 2 раздела 1 протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности

					от 26.06.2009 № 6 – 2 б.
13.4.	Уровень готовности организации к новому учебному году	Акт приемки	Да/нет	2	Акт приемки без замечаний-2 б.
13.5.	Состояние территории образовательной организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	2 б.-отсутствие замечаний 0б.- наличие замечаний
13.6.	Своевременная подготовка к отопительному сезону	Наличие паспорта готовности к отопительному сезону	Да/нет	1	Да-1 б.
ИТОГО по разделу - 12 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

2. Показатели эффективности и результативности деятельности работы образовательных организаций, составляют:

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
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 № 59-ФЗ	Да/нет	2	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена,- 2 б; наличие жалоб – 0 б.
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0



		ях			б.; отсутствие – 3б.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания организации по видам услуг	%	95 %-100 %	1	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.
1.4.	Своевременное предоставление отчетов, запрашиваемых информации		Да/нет	3	Отчетность - своевременно и качественно-3 б., несвоевременно-0 б.
<b>ИТОГО по разделу - 9 баллов</b>					
2.	<b>Информационная открытость</b>				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение 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 закона «Об образовании в Российской Федерации»,	Да/нет	3	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 б., отсутствие одного или нескольких - 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)

		распоряжениями вышестоящих орга- низаций)			
		Регулярное обновле- ние информации ор- ганизации на сайте (десятидневный срок обновления инфор- мации)	Да/нет	3	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 б., нарушение установлен- ных сроков – 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество прове- денных мероприятий	Да/нет	3	На муниципальном уровне – 1 б, На областном или феде- ральном уровнях – 2 б На всех уровнях- 3 б Подтверждающая ин- формация
2.3.	Доступность информации об орга- низации для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, в рекламных буклетах, визитных карточках, информаци- онных газетах, листовках, справоч- никах, средствах массовой инфор- мации)	Наличие и актуаль- ность достоверной информации		2	Информация на стенде – 1 б. + вариативные формы предоставления инфор- мации (2 и более) - 1б. Подтверждающая ин- формация
2.4.	Представление информации о те- кущей успеваемости в электронном виде	Наличие локального акта о предоставлении услуги.	Да/нет	1	Отчетная документация да - 1 б., нет – 0 б.

		<p>Предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, результаты текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащегося, включая сведения об оценках успеваемости, сведения о содержании занятий и работ, по результатам которых получены оценки.</p> <p>Ведение электронного дневника, наличие сведений о ходе и содержании образовательного процесса, в том числе расписание занятий на текущий учебный период, перечень изучаемых тем и</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>содержание выдаваемых учащемуся домашних заданий на уроках текущего периода. Ведение электронного журнала успеваемости, сведения о посещаемости уроков учащимся за текущий учебный период, сведения о расписании уроков (занятий), сведения об изменениях, вносимых в расписание уроков (занятий)</p>			
	ИТОГО по разделу - 12 баллов				
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	<p>Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации</p>	<p>Протоколы заседаний</p>	<p>Выполнение требований, зафиксированных локальным актом</p>	<p>2</p>	<p>Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательной организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку - 2 б., несоответствие- 0 б.</p>
	ИТОГО по разделу - 2 балла				

4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	Не менее 10%	1	$(A/B)*100\%$ , где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников
4.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100 %	2	$A/B)*100\%$ , где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, документы о повышении квалификации
4.3.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного уровня	Доля педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного уровня от	Не менее 35 %	2	$A/B *100\%$ , где А-численность педагогических работников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях педагогического мастерства различного

		общего количества педагогических работников			уровня, В – общее количество педагогических работников
4.4.	Реализация методической деятельности	Проведение районных методических центров, объединений согласно планам работ	Да/нет	1	Копии планов работ, протоколов заседаний методических центров, объединений
ИТОГО по разделу - 6 баллов					
5.	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения				
5.1.	Доля обучающихся, переведенных в следующий класс	%	100 %	1	$Ч1/Ч2*100\%$ , где Ч1 - количество обучающихся, переведенных в следующий класс; Ч2 - количество обучающихся на 31.05. отчетного года (по каждому классу в пределах одной ступени).
5.2.	Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение в общей численности выпускников 9 классов	%	100%	2	$Ч1/Ч2*100\%$ , где Ч1- количество продолживших обучение, Ч2- количество выпускников 9 классов. 100%- 2 б Менее 100 %-0 б (подтверждающие доку-

					менты)
5.3.	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	%	Не больше 1,82	2	Ч1/Ч2, где Ч1 - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена; Ч2 - средний балл единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 % процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена
ИТОГО по разделу - 5 баллов					
6.	Результаты итоговой аттестации				
6.1.	Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестаты об основном общем образовании «особого образца»	%	Не ниже среднеобластного показателя за 2013/2014 год (%)	3	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество выпускников основной школы, получивших аттестаты «особого образца»; Ч2 - количество выпуск-

					ников основной школы на 31 мая отчетного года
6.2.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	%	100 %	3	$\frac{Ч1}{Ч2} * 100\%$ , где Ч1 - количество выпускников 11-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; Ч2 - количество выпускников 11-х классов, допущенных к государственной (итоговой) аттестации
ИТОГО по разделу - 6 баллов					
7.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
7.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных организаций (профилактика формирования зависимости от ПАВ, эмоционального неблагополучия, формирование коммуникативных навыков, толерантности и т.д.)	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися	Да/нет	1	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися, да – 1 б., нет – 0 б.
		Наличие плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся	Да/нет	1	Наличие утверждённого плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся, да – 1 б., нет – 0 б.



		Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	До 30%	2	А/В *100%, где А-количество педагогов, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися; В – количество педагогов в образовательной организации. 15% и более - 2 б.
		Доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам	0 %	2	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени; Ч2 - количество обучающихся, 0% - 2 б.
		Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	100%	2	Ч1/Ч2*100%, где Ч1 - количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году;

					<p>Ч2 - количество обучающихся.</p> <p>100% - 2 б.,</p> <p>Менее 100% - 0 б.</p>
		<p>Доля преступлений, совершённых несовершеннолетним и обучающимися или при их соучастии, в общем числе преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе, городском округе (процентов)</p>	0%	2	<p><math>\frac{Ч_1}{Ч_0} \times 100\%</math>, где</p> <p>Ч<sub>1</sub> - количество преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися или при их соучастии, за истекший календарный год;</p> <p>Ч<sub>0</sub> - общая численность преступлений, зарегистрированных в муниципальном районе, городском округе, за истекший календарный год.</p> <p>Отсутствие преступлений – 3 б;</p> <p>наличие -0 б.</p>
		<p>Доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц,</p>	0%	2	<p><math>\frac{Ч_1}{Ч_0} \times 100\%</math>, где</p> <p>Ч<sub>1</sub> - число несовершеннолетних обучающихся муниципального района, городского округа,</p>

		совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе (процентов)			совершивших преступления, за истекший календарный год; Ч <sub>0</sub> - общее число лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе за истекший календарный год. Отсутствие преступлений – 2 б., наличие -0 б.
		Организация поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей	Да/нет	1	Наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками несовершеннолетних обучающихся из социально неблагополучных семей; Наличие в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения стимулирующих выплат педагогическим работникам,

					работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, да – 1 б., нет – 0 б.
<b>ИТОГО по разделу - 13 баллов</b>					
8.	<b>Реализация социокультурных проектов</b>				
8.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе организации		Да/нет	1	Наличие действующего –музея (музейного уголка), да – 1 б., нет – 0 б.
8.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований		Да/нет	2	наличие: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том

					числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году. Данная информация должна быть размещена на официальном сайте образовательной организации, да – 2 б., нет – 0 б.
8.3.	Посещение музеев (распоряжение Правительства Новгородской области от 14 мая 2014 года № 142-рг)	Количество	Да/нет	1	Подтверждающая документация, да - 1 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 4 балла					
9.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
9.1.	Обеспечение участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	Наличие программ, в том числе образовательных, направленных на работу с одарёнными детьми	Да/нет	1	Подтверждающая документация, да - 1 б., нет – 0 б.

9.2.	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	2	Подтверждающая документация, да - 2 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу – 3 балла					
10.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
10.1.	Реализация образовательной организацией программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие в образовательной организации программы по сохранению и укреплению здоровья	Да/нет	1	Отчетная документация да - 1 б., нет – 0 б.
10.2.	Доля выполнения санитарно-гигиенических требований	100%	Да/нет	2	100 %-2б Б1/200* 100%, Б1- количество баллов, набранных образовательной организацией при оценке санитарно-гигиенических требований
ИТОГО по разделу - 3 балла					
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
11.1.	Доля обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой, от	%	100 %	1	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество

	общего числа школьников				обучающихся, занимающихся адаптивной физкультурой (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий адаптивной физкультурой); Ч2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года
11.2.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	количество очков	Не ниже районного показателя (за 2013-2014 год 32,14)	2	Методика расчета показателя осуществляется согласно положению об областном спортивном фестивале на отчётный учебный год по результатам тестирования физической подготовленности обучающихся по программе Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
11.3.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа	%	Не ниже среднеобластного показателя	2	$Ч1/Ч2*100\%$ , где Ч1 - количество обучающихся,

	ШКОЛЬНИКОВ		за 2013/2014 год (%)		занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); Ч2 - общая численность обучающихся на отчетный период
11.4.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Да/нет	Наличие лагеря дневного пребывания, профильного	2	Отчетная документация Лагерь дневного пребывания – 1 б., профильный лагерь- 1б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу – 7 баллов					
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
12.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Да/нет	100 %	3	Выполнение следующих требований: наличие индивидуальных учебных планов; обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных



					технологий; организация образова- тельного процесса в со- ответствии с действующим законодательством, 3б.-да, 0б.-нет
ИТОГО по разделу - 3 балла					
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
13.1.	Наличие системы дополнительного образования детей	Да/нет		1	Выполнение следующих требований: наличие программы (раздела) развития дополнительного образования детей; организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством; наличие разнонаправленных объединений дополнительного образования детей (не менее 3, включая научно-техническое направление) на базе учреждения;

					наличие сетевого взаимодействия, в том числе наличие договоров о совместной деятельности
13.2.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся	100%		2	$Ч1/Ч2*100\%$ , где Ч1 – количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; Ч2 – общая численность обучающихся по программам общего образования на отчётный период
ИТОГО по разделу – 3 балла					
14.	Организация дистанционного обучения				
14.1.	Использование дистанционных технологий	Использование дистанционных технологий	Да/нет	2	Да-2б Нет-0б
ИТОГО по разделу – 2 балла					

15.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
15.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации	Не менее 75 % от максимально возможного количества баллов	75-100 %	2	Информация Общественного совета при Комитете образования и молодежной политики Администрации муниципального района
ИТОГО по разделу - 2 балла					
16.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
16.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100 %	4	(А/В) * 100%, где А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района за отчетный период; В – средняя заработная плата в экономике области, менее - 0 б., 100% - 4 б.
16.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1 %-10 %	3	(А/В) * 100%, где А -размер денежных средств, поступивших в организацию от прино-

					<p>сящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737);</p> <p>В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)</p> <p>менее 1 % - 0 б., от 1% до 3 %- 1 б., свыше 3% - 3 б.</p>
16.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	<p>Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета.</p> <p>Наличие замечаний – 0 б отсутствие – 3 б.</p>
16.4	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	<p>Данные квартальной бюджетной отчетности - наличие замечаний – 0 б., отсутствие – 2 б.</p>
ИТОГО по разделу - 12 баллов					
17.	Безопасность образовательной организации				
17.1.	Доля случаев детского травматизма	%	0 %	2	Д1/Д2*100%, где

					<p>Д1- всего случаев детского травматизма за отчетный период;</p> <p>Д2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года.</p> <p>1 % - 100 % – 0 б;</p> <p>0 % -3 б</p>
17.2.	Доля случаев производственного травматизма	%	0 %	1	<p><math>P1/P2*100\%</math>, где</p> <p>P1- всего случаев производственного травматизма;</p> <p>P2 - среднесписочное количество работников за учебный год.</p> <p>1 % - 100 % – 0 б.,</p> <p>0 % -2 б.</p>
17.3.	Наличие в образовательной организации паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности, разработанного в соответствии с поручением Президента РФ от 12.03.2009 Пр-567, от 03.11.2009 Пр-3021, а также пункта 2 раздела 1 протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению	Да/нет	1	<p>Да- 1 б.</p> <p>Нет- 0 б.</p>

		и ликвидации ЧС и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.2009 № 6			
17.4	Состояние территории образовательной организации	Наличие ограждения, отсутствие замечаний по состоянию территории	Да/нет	3	Наличие и сохранность ограждения-1б. Отсутствие замечаний по состоянию территории-1б. Благоустройство территории-1б.
17.5	Улучшение материально-технической базы	Да/нет	Да/нет	1	Приобретение оборудования-1 б.
ИТОГО по разделу - 8 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ 100 баллов					

3. Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования, составляют:

№ п/п	Наименование Критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях, предписаний	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б., отсутствие – 3 б.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие органи-	Количество жалоб, обоснованность которых	Да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснован-

	зации и обращений в судебные органы	подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ			ность которых официально подтверждена – 3 б., наличие жалоб – 0 б.
1.3.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	% выполнения муниципального задания, укомплектованность детских объединений	95 % - 100 %	1	(А/В)*100%, где А - объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные и документы, направленные учредителю о внесении изменений в муниципальное задание в соответствии с объективными причинами. 100% - 3 б., 95 % - 99 %-2 б., менее 95 % - 0 б.
1.4.	Готовность организации к новому учебному году	Акт приемки организации	Да/нет	2	Наличие акта о приеме ОУ, подписанного до начала учебного года с замечаниями – 0 б., без замечаний – 2 б.
1.5.	Своевременное и качественное		Да/нет	2	Отчетность.

	предоставление отчетов, запрашиваемых информации, документов				своевременно и качественно-3б., несвоевременно-0б.
1.6.	Своевременность прохождения процедуры лицензирования, внесения изменений в локальные акты, нормативные акты организации	Отсутствие замечаний органов прокуратуры, управления по надзору и контролю	Да/нет	2	Да -2 б.
ИТОГО по разделу - 13 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение 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 закона «Об образовании в Российской Федерации», распоряжениями вышестоящих организаций)	Да/нет	3	На сайте размещена вся необходимая информация и копии документов – 3 б., отсутствие одного или нескольких - 0 б. Результаты мониторинга (изучение страниц сайта)
		Регулярное обновление информации организации на сайте (десятидневный срок обновления информации)	Да/нет	3	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 3 б., нарушение установленных сроков – 0 б. Результаты мониторинга (изучение стра-



					ниц сайта)
2.2.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества ( на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество	Да/ нет	3	На муниципальном уровне-1 б., на областном -2 б., на всех уровнях-3 б., отсутствие информации-0б.
2.3.	Доступность информации об организации для родителей, жителей района ( на информационных стендах, в буклетах, средствах массовой информации и др.)	Наличие и актуальность достоверной информации	Да/ нет	2	Наличие информации на стенде-1б., вариативные формы предоставления информации- 2 б., нет информации-0б.
ИТОГО по разделу - 11 баллов					
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития организации в соответствии с уставом	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	3	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за отчетный период. Выполнение условий – 3 б., нет – 0 б.
ИТОГО по разделу - 3 балла					
4.	Охрана здоровья обучающихся и педагогических работников				

4.1.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	Случаи детского травматизма	Наличие/отсутствие	2	Наличие – 0 б., отсутствие – 2 б.
		Случаи производственного травматизма	Наличие/отсутствие	2	Наличие – 0 б., отсутствие – 2 б.
4.2.	Наличие комплекса мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	План мероприятий, либо программа	Да/нет	3	Наличие в организации плана ежеквартального отчета о его выполнении – 3 б., отсутствие – 0 б.
4.3.	Организация отдыха и оздоровления детей в период каникул	%	Да/нет	5	(А/В) * 100%, где А – количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованным самим учреждением в течение календарного года; В – общая численность обучающихся на отчетный период. Выполнение условий и охват не менее 30 % – 5 б., охват детей до 30 % – 2б., нет – 0 б.
4.4.	Состояние территории образовательной организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	2б.-отсутствие замечаний, 0б.- наличие замеча-

					ний
ИТОГО по разделу - 14 баллов					
5.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
5.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	%	10 % и более	5	(А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов, работающих в организации; В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК. 10 % и более - 5 б., менее 10 % - 3 б., отсутствие молодых педагогов – 0 б.
5.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	100%	3	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание,

					приказы по организации. 100% – 3 б., отсутствие – 0 б.
5.3.	Участие педагогических работников в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней, конференциях.	Доля педагогических работников образовательной организации, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней, конференциях.	30 % и более	5	(А/В)*100%, где А- педагогические работники, принимающие участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различных уровней; В – общее количество педагогических работников. Приказы, сертификаты и т.д. Наличие 30 % и более – 5 б., отсутствие – 0 б.
ИТОГО по разделу - 13 баллов					
6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
6.1.	Участие обучающихся в творческих конкурсах, соревнованиях и т.д. различного уровня	Количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня		5	(А/В)*100%, где А – количество обучающихся, принявших участие в творческих конкурсах, со-

					<p>ревнованиях и т.д. различного уровня; В – среднегодовое количество обучающихся.</p> <p>Подтверждающие документы.</p> <p>70 % участников мероприятий муниципального уровня, подтвержденное документально (приказы) – 2 б.,</p> <p>50 % - участников мероприятий регионального уровня, подтвержденное документально (приказы) – 3 б.,</p> <p>20 % - участников мероприятий федерального уровня, подтвержденное документально (приказы) – 4 б.,</p> <p>10 % - участников мероприятий международного уровня, подтвержденное до-</p>
--	--	--	--	--	--

					кументарно (приказы) – 5 б.
6.2.	Наличие победителей и призеров (1-3 места) интеллектуальных, творческих, спортивных и др. соревнований (не ниже областного уровня)	Грамоты, дипломы	Да/нет	6	Наличие победителей, подтвержденное документально (приказы, грамоты, дипломы): региональный – 4 б., федеральный – 5 б., международный – 6 б.
6.3.	Создание условий для развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению.	Индивидуальные учебные планы	да/нет	4	Наличие обучающихся, занимающихся по индивидуальным учебным планам – 4 б., отсутствие – 0 б.
		Создание условий для реализации индивидуальных учебных планов	Да/нет	5	Улучшение материально-технической базы организации (приобретение оборудования, инвентаря и др. средств обеспечения учебно-воспитательного процесса) – 5 б., отсутствие данной работы – 0 б.
ИТОГО по разделу - 20 баллов					
7.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации				
7.1.	Выполнение целевого показателя	%	100 %	3	(А/В) * 100%, где

	средней заработной платы педагогических работников				<p>А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета Комитета образования и молодежной политики Петровского района за отчетный период;</p> <p>В – не менее значения, определенного распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 20190-рза отчетный период.</p> <p>Менее – 0 б., 100% - 3 б.</p>
7.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1-40 %	3	<p><math>(A/B) * 100\%</math>, где</p> <p>А –размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный период по данным бухгалтерского отчета</p>

					(ф. 0503737); В – размер денежных средств, направленных в организацию, для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный период). Менее 1 % - 0 б., от 1% до 3 %- 1 б., свыше 3 % - 3 б.
7.3.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	3	Акты проверок, результаты мониторинга, данные бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 б., отсутствие – 3 б.
7.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по заработной плате и начислениям на заработную плату	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Данные квартальной бюджетной отчетности Наличие замечаний – 0 б. отсутствие – 2 б.
<b>ИТОГО по разделу - 11 баллов</b>					
8.	<b>Результат и качество реализации дополнительных общеобразовательных программ</b>				
8.1.	Сохранность контингента обучающихся, охваченных дополни-	%	100%	4	(А/В) * 100%, где А-количество обуча-



	тельными образовательными услугами				<p>ющихся переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения;</p> <p>В – количество обучающихся в группах на отчетный период (по каждой учебной группе в пределах одной направленности).  Выполнение условий – 95-99%- 3 б.,  100%- 4 б.,  отсутствие – 0 б.</p>
8.2.	Оказание дополнительных платных образовательных услуг в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования	Платные дополнительные образовательные услуги	Да/нет	2	Оказание и развитие услуг в соответствии с требованиями – 2 б., отсутствие – 0 б.
8.3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Планы	0 % - 10 %	3	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних: не менее 10 % мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних – 3 б.,

					отсутствие – 0 б.
8.4.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Договоры, планы	Да/нет	3	Систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое) в соответствии с договорами – 3 б., отсутствие – 0 б.
Итого по разделу - 12 баллов					
9.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы организации				
9.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации	Не менее 85 % от максимально возможного количества баллов	85-100 %	3	Информация Общественного совета при Комитете образования и молодежной политики Администрации муниципального района
ИТОГО по разделу - 3 баллов					
ОБЩИЙ ИТОГ - 100 баллов					

Приложение № 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных организаций,  
подведомственных Комитету  
образования и молодежной  
политики Администрации  
муниципального района

**КРИТЕРИИ**  
показателей эффективности работы  
для установления премиальных выплат руководителям, заместителям  
руководителя, главному бухгалтеру муниципальных  
организаций, подведомственных Комитету образования  
и молодежной политики Администрации муниципального района

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов		
		руково- дителю	заместите- лю руко- водителя	главному бухгалтеру
1.	По результатам работы за квартал:			
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	5	-	5
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	15	-	10
1.3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района	15	15	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	10	10	10
1.5.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по катего-	30		10

	риям 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»			
--	--	--	--	--

Приложение № 4  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципальных организаций,  
подведомственных Комитету  
образования и молодежной  
политики Администрации  
муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников  
муниципальных организаций подведомственных Комитету образования и  
молодежной политики Администрации муниципального района

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1. Педагогические работники	
1.1.	Педагогические работники дошкольных образовательных организаций
1.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
1.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
1.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
1.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
1.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
1.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
1.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
1.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
1.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
1.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
1.1.11.	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
1.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов

1.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
1.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
1.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
1.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
1.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
1.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
1.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
1.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин
1.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
1.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
1.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
1.1.25.	Обеспечение доступности среды
1.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
1.1.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
1.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
1.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
1.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
1.1.31.	Посещаемость детьми группы

1.1.32.	Сохранность контингента
1.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
1.1.34.	Умение работать в команде
1.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
1.1.36.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
1.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
1.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности
1.1.39.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных организаций (учителя)
1.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
1.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
1.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
1.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
1.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
1.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
1.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
1.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса.
1.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»
1.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
1.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ)
1.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА)
1.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки

1.2.14.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс
1.2.15.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями
1.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
1.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
1.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
1.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
1.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
1.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
1.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
1.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
1.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
1.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
1.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
1.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
1.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
1.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
1.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
1.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
1.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
1.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
1.3.	Педагог - психолог
1.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
1.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развиваю-



	щая работа, просвещение, экспертиза)
1.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
1.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
1.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
1.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
1.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
1.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
1.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
1.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
1.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»
1.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
1.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
1.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации
1.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
1.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
1.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
1.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
1.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
1.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации

1.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.4.	Социальный педагог
1.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
1.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
1.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
1.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации
1.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
1.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
1.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
1.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.4.9.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений
1.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
1.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
1.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
1.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
1.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении,

	охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
1.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
1.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
1.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
1.5.1.	Ведение необходимой документации
1.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
1.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
1.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
1.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
1.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
1.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
1.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
1.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
1.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
1.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответ-

	ствующей сферы обучающихся
1.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
1.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
1.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
1.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
1.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
1.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
1.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации
1.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
1.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
1.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
1.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
1.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
1.6.5.	Информационная компетентность педагога
1.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
1.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
1.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
1.7.	Тренер-преподаватель и инструктор-методист
1.7.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
1.7.2.	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормы
1.7.3.	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня

1.7.4.	Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год
1.7.5.	Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта
1.7.6.	Количество переданных спортсменов
1.7.7.	Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы
1.7.8.	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки
2.	Помощник воспитателя
2.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
2.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
2.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
2.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
2.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
3.	Заведующий библиотекой, библиотекарь
3.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
3.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
3.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
3.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
3.5.	Образцовое содержание библиотеки
4.	Бухгалтер
4.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
4.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
4.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации

4.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
4.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
5.	Инженер - программист
5.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ.
5.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
5.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
5.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
6.	Водитель
6.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
6.2.	Соблюдение правил дорожного движения
6.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
6.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
7.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
7.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
7.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
7.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
7.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
7.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
7.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
7.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
7.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами

8.	Шеф-повар
8.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
8.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
8.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
8.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
8.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
8.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
9.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
9.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
9.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
9.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
9.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
9.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
9.6.	Выполнение особо важных заданий
10.	Обслуживающий персонал
10.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
10.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
10.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
10.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
10.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации

10.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации
-------	---

Утверждено  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от 22.12.2014 № 2057



Примерное положение  
по оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения детский оздоровительный лагерь «Дружба»  
Пестовского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения детский оздоровительный лагерь «Дружба» Пестовского муниципального района (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации муниципального района от 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения детский оздоровительный лагерь «Дружба» Пестовского муниципального района (далее учреждение), включает размеры минимальных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками учреждения представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Пестовского муниципального района, а также Положением.

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

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджета муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 4.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

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

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

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

2.1. Заработная плата работников лагеря «Дружба» (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее работники учреждения) состоит из:

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

2.2. Должностной оклад

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

При применении повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

2.3. Размеры минимальных (базовых) окладов работников организации:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке	3234=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3300=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3630=
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым	4395=

	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000=

2.3.2. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	3
ПКГ должностей	работников учебно-вспомогательного персонала	
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	4000=
Второй уровень		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610=
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120=
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	5690=
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного	

уровень	обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	6325=
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	6950=
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6325=
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6950=

2.3.3. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общезнанию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка,	

	паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник	4215=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4640=
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5480=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	4600=

2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6150=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	7485=

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

2.3.5. Размеры выплат повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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

за наличие высшего профессионального образования	- 0,10;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43;
за высшую квалификационную категорию	- 0,40 <*>,
за первую квалификационную категорию	- 0,30 <*>,
за вторую квалификационную категорию	- 0,10.

-----  
<\*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттеста-

цию по новой форме.

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

за ученые степени:

кандидат наук  
доктор наук

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

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза:  
водителям

- 0,94.

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

2.3.7. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за



наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

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

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

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

2.3.8.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения коэффициентов определяются настоящим Примерным положением

#### 2.4. Выплаты компенсационного характера

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

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

2.4.2.Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4.3.Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждения 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 не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.4.4.В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную

или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.4.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

2.5. Выплат стимулирующего характера

2.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

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

Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждения, в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном

виде работниками организации, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

2.5.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

2.5.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов (должностного) оклада.

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

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

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

2.5.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании 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.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии организации в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премияльных выплат работникам организации за установленный период.

Отчет по критериям для установления премияльных выплат предоставляется в комиссию учреждения для рассмотрения выплат руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

остальным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирова-

ния, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

## 2.6. Материальная помощь

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

## 3. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором.

### 3.2. Должностной оклад

3.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{сп1} + Б_о * К_{сп2}) * K_{инд}$ , где:

Д<sub>о</sub> – должностной оклад руководителя учреждения;

Б<sub>о</sub> – базовый оклад, применяется для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

К<sub>п1</sub> – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

К<sub>п2</sub> – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К<sub>сп1</sub> и К<sub>сп2</sub> – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения.

К<sub>инд</sub> – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального района при принятии решения о районном бюджете на очередной финансовый год.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности отдыхающих детей в учреждении, от особенности деятельности учреждения.

Повышающие коэффициенты, характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1.	Муниципальное бюджетное учреждение детский оздоровительный лагерь «Дружба»	До 150 чел.	0,1
		Свыше 151 чел.	0,2

Для руководителя учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы:

За работу в учреждении, расположенном в сельской местности - 0,25.  
(К<sub>сп2</sub>)

3.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической, учебно-производственной работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного

оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

3.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии организации.

### 3.3. Выплаты компенсационного характера

3.3.1. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест 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 учреждения 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;

в случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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 учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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.

3.3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

#### 3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

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

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

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

3.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, указанным в приложении № 2 к Примерному положению.

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

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25%

должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера учреждения являются:

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией комитета не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года, за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и



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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада при условии 100% выполнения всех критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, утвержденными приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

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

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

приложении № 3 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя учреждения – специалистами комитета в комиссию комитета;

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

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

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

### 3.5. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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 учреждения – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.5.2. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании 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 учреждения – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

3.6. Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к средней заработной плате работников учреждения устанавливается 2:1.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется приказом комитета. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

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

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

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

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения, детский  
оздоровительный лагерь «Дружба»

## ФОРМА

перечня показателей эффективности деятельности работников  
организации и критериев оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения, детский  
оздоровительный лагерь «Дружба»

**КРИТЕРИИ**  
показателей эффективности работы  
для установления премиальных выплат руководителям, заместителям руково-  
дителя, главному бухгалтеру муниципальных

организаций, подведомственных Комитету образования  
и молодежной политики Администрации муниципального района

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов		
		руководителю	заместителю руководителю	главному бухгалтеру
1.	По результатам работы за квартал:			
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	5	-	5
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	15	-	10
1.3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района	15	15	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	10	10	10
1.5.	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».	30		10

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения, детский  
оздоровительный лагерь «Дружба»

## ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников муниципальных организаций подведомственных Комитету образования и молодежной политики Администрации муниципального района

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1. Педагогические работники	
1.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
1.2.	Умение работать в команде
1.3.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.	Бухгалтер
2.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
2.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
2.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
2.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
2.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
3.	Водитель
3.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
3.2.	Соблюдение правил дорожного движения
3.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
3.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
4.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
4.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверя-

	ющих)
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
4.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
4.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
5.	Шеф-повар
5.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
5.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
5.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
5.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
5.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
5.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
6.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
6.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
6.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
6.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
6.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
6.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
6.6.	Выполнение особо важных заданий
7.	Обслуживающий персонал
7.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной



	территории
7.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
7.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
7.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
7.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
7.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

Утверждено  
 постановлением Администрации  
 муниципального района  
 от 22.12.2014 № 2057

Примерное положение  
 по оплате труда работников муниципального автономного  
 учреждения «Молодежный центр»  
 Пестовского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Молодежный центр» Пестовского муниципального

района (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Молодежный центр» Пестовского муниципального района (далее учреждение), включает размеры минимальных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работником организации, представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Пестовского муниципального района, а также Положением.

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

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджета муниципального района, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя Молодежного центра, рассматриваются созданной в комитете образования и молодежной политики Пестовского района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее комиссия комитета).

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Молодежного центра 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 4.

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

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

2.1. Заработная плата работников Молодежного центра (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) (далее работники Молодежного центра) состоит из:

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

## 2.2. Должностной оклад

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

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

При применении повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

## 2.3. Размеры минимальных (базовых) окладов работников организации:

2.3.1. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	3
ПКГ должностей	работников учебно-вспомогательного персонала	
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	4000=
Второй уровень		
1 квалификационный	дежурный по режиму, младший воспи-	

уровень	татель	4200=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610=
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120=
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	5690=
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	6325=
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	6950=

2.3.2. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общезнанию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-	

	машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4200=
Должности, отнесённые к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодёжью, специалист по социальной работе с молодёжью, техник	4215=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4640=
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5480=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325 =
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	4600=
2 квалификационный	должности служащих 1 квалификационно-	

ный уровень	го уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	5600=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6150=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	7485=

2.3.3 Размеры минимальных (базовых) окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик	3234=

	служебных помещений, повар, машинист по стирке	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3300=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3630=
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395=
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000=

2.4. Размеры выплат коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

2.4.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;  
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2

лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень	- 0,55;
2 квалификационный уровень	- 0,50;
3 квалификационный уровень	- 0,46;
4 квалификационный уровень	- 0,43.

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

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

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

2.5. Выплаты компенсационного характера:

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

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

2.5.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.5.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения 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 (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

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

2.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

## 2.6. Выплат стимулирующего характера

2.6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения в сроки, установленные положениями об оплате труда работников учреждения, в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц в размере до 250 процентов должностного оклада.

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

2.6.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

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

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

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

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

2.6.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании 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.

Премияльные выплаты производятся по решению комиссии организации в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премияльных выплат работникам организации за установленный период.

Отчет по критериям для установления премияльных выплат предоставляется в комиссию учреждения для рассмотрения выплат руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

остальным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанных

ного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

#### 2.7. Материальная помощь

2.7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

### 3. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором.

### 3.2. Должностной оклад

3.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_{п1} + Б_о * К_{п2} + Б_о * К_{ср1} + Б_о * К_{ср2}) * K_{инд}$ , где:

$Д_о$  – должностной оклад руководителя учреждения;

$Б_о$  – базовый оклад, применяется для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$К_{п1}$  – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

$К_{п2}$  – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$К_{ср1}$  и  $К_{ср2}$  – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения.

$K_{инд}$  – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального района при принятии решения о районном бюджете на очередной финансовый год.

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности отдыхающих детей в учреждении, от особенности деятельности учреждения.

Повышающие коэффициенты, характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент ( $К_{п1}$ )
1	2	3	4
1.	Муниципальное автономное учреждение «Молодежный центр»		0,3

Для руководителя учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы:

За работу в учреждении, расположенном в сельской местности - 0,25. ( $К_{ср2}$ )

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

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

3.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии организации.

### 3.3. Выплаты компенсационного характера

3.3.1. Для руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест 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 учреждения 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;

в случае привлечения руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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 учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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.

3.3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

#### 3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

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

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

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

3.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, указанным в приложении № 2 к Примерному положению.

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

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера учреждения являются:

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

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией комитета не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада при условии 100% выполнения всех критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, утвержденными приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

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

3.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера



для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 3 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя учреждения – специалистами комитета в комиссию комитета;

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

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

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

### 3.5. Материальная помощь

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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 учреждения – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.5.2. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки).

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании 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 – председателем а и оформляется приказом комитета;

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

3.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

3.6. 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. Расчет средней заработной платы работников образовательной организации производится без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность
Молодежный центр	2,0

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципального автономного  
учреждения «Молодежный  
центр»

ФОРМА  
перечня показателей эффективности деятельности работников

организации и критериев оценки эффективности их деятельности

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

Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников  
муниципального автономного  
учреждения «Молодежный  
центр»

**КРИТЕРИИ**  
показателей эффективности работы  
для установления премиальных выплат руководителю, заместителю руководи-  
теля, главному бухгалтеру муниципального  
автономного учреждения «Молодежный центр»

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов		
		руководителю	заместителю руководителя	главному бухгалтеру
1.	По результатам работы за квартал:			
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	5	-	5
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	15	-	10
1.3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования и молодежной политики Администрации района	15	15	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	10	10	10
1.5.	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».	30		10

Утверждено  
постановлением Администрации  
муниципального района  
от 22.12.2014 № 2057

Примерное положение  
по оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
«Центр обеспечения муниципальной системы образования»

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальной организации, «Центр обеспечения муниципальной системы образования» (далее Центр), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации муниципального района 23.10.2014 № 1700 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

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

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

1.4. Заработная плата работников Центра предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджета муниципального района.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя Центра, рассматриваются созданной в Комитете образования и молодежной политики Администрации муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее комиссия комитета).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Центра и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается комиссией комитета в кратности от одного до 5 в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом организации для работников Центра, 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 Центра за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии Центра утверждается приказом

организации.

2. Оплата труда работников Центра (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации)

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад работника Центра состоит из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

При применении повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу образуется должностной оклад. Работникам Центра, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

2.4. Размеры минимальных (базовых) окладов работников организации:

2.4.1. Размеры минимальных (базовых) 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, руб.
1	2	3
Второй уровень		
ПКГ должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	6325=

2.4.2. 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:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада, руб.
1	2	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	4000=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник	4215=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4640=
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалифика-	5060=



	ционного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5480=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юристконсульт	4600=
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	5600=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6150=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	7485=

2.4.3. 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 общепромышленных профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального (базового) оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастаньяш, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке	3234=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3300=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3630=
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990=
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалифика-	

	ционный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4395=
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000=

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

2.5. Размеры выплат повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

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

- за наличие высшего профессионального образования - 0,10;
- за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:
- 1 квалификационный уровень - 0,55;
- 2 квалификационный уровень - 0,50;
- 3 квалификационный уровень - 0,46;
- 4 квалификационный уровень - 0,43.

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

- за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников водителям - 0,94.

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

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

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

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

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР»; «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Отличник здравоохранения», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ» - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;  
доктор наук - 0,2.

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

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

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории,

звания, ученой степени;

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

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

2.5.6.Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Центра в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

## 2.6.Выплаты компенсационного характера

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

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

2.6.2.Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Центра, 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;

2.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику Центра в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем Центра с учетом содержания и (или) объема работ.

## 2.7. Выплат стимулирующего характера

2.7.1. Работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Центра в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников Центра в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом Центра в сроки, установленные положением об оплате труда работников Центра, в соответствии с решением комиссии Центра на основании оценочного листа работника организации путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц в размере до 250 процентов должностного оклада.

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

2.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

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

2.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Центра за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании 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 Центра на основании оценки показателей эффективности деятельности работы работника Центра в соответствии с набранной суммой баллов.

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

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

в отношении остальных работников организации – руководителем структурного подразделения.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

## 2.8. Материальная помощь

2.8.1. Из фонда оплаты труда работникам Центра может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

2.8.6. В случае задержки выплаты работникам Центра заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Центра несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

2.11. В случае задержки выплаты работникам Центра заработной платы и



других нарушений оплаты труда руководитель Центра несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Оплата труда руководителя Центра, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Центра, его заместителей и главного бухгалтера Центра конкретизируются трудовым договором.

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

в отношении руководителя Центра – председателем комитета на основании решения комиссии комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.2. Должностной оклад

3.2.1. Должностной оклад руководителя Центра, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя Центра определяется по следующей формуле:

$Д_о = (Б_о + Б_о * К_п1 + Б_о * К_п2 + Б_о * К_сп1 + Б_о * К_сп2) * K_{инд}$ , где:

$Д_о$  – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$  – базовый оклад, применяется для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$К_п1$  – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

$К_п2$  – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

$К_сп1$  и  $К_сп2$  – коэффициенты специфики работы руководителя организации.

$K_{инд}$  – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального района при принятии решения о районном бюджете на очередной финансовый год.

Повышающий коэффициент, в зависимости от показателей организации

характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1.	МКУ «Центр обеспечения муниципальной системы образования»		0,6

3.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

3.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю Центра является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя Центра на основании решения комиссии Центра.

### 3.3. Выплаты компенсационного характера

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

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю Центра, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

Выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест 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 учреждения 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;

в случае привлечения руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты 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 производи-

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

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.

3.3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

#### 3.4. Выплаты стимулирующего характера

3.4.1. Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю Центра является приказ комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

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

Руководителю Центра, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

3.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы Центра согласно приложения № 2 и устанавливается приказом комитета.

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

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации до 25% должностного оклада.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Центра определяется и устанавливается ежеквартально в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Центра по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы Центра проводится комиссией комитета не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией Центра не позднее 25 числа каждого квартала 2015 года за предшествующий квартал установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

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

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

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

при условии соответствия звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

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

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

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

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

ежемесячно:

за высшую квалификационную категорию - 30%

за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР», «Заслуженный деятель науки и техники РСФСР», «Заслуженный деятель науки РСФСР», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный учитель СССР», «Заслуженный преподаватель СССР», «Заслуженный мастер профтехобразования СССР», «Заслуженный работник культуры СССР», «Заслуженный работник физической культуры СССР», «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный мастер спорта СССР» - 10%

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

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю Центра - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - комиссией Центра.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

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

3.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 3 к Примерному положению.

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

в отношении руководителя Центра – специалистами комитета в комиссию комитета;

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

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

ся.

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

### 3.5. Материальная помощь

3.5.1. 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, бабушка, бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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 – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.5.2. 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, бабушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

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

3.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

3.6. Руководителю Центра устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников Центра за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от объемных показателей. Расчет средней заработной платы работников Центра производится без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя Центра устанавливается 2,5.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы руководителя организации, средняя заработная плата руководителя организации устанавливается в размере равном величине прожиточного минимума трудоспособного населения в Новгородской области, устанавливаемому Правительством Новгородской области в соответствии со статьей 2 областного закона от 27.01.2012 № 13-ОЗ «О прожиточном минимуме в Новгородской области».

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю организации на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется приказом комитета. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации организации и иных мероприятий, повлекших значительные изменения объемных показателей.

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

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об  
оплате труда работников муниципального  
казенного учреждения «Центр обеспечения  
муниципальной системы образования»

#### ФОРМА

перечня показателей эффективности деятельности работников  
организации и критериев оценки эффективности их деятельности



№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			

Приложение № 2  
к Примерному положению об  
оплате труда работников муниципального  
казенного учреждения «Центр  
обеспечения муниципальной  
системы образования»

Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Количество баллов	Примечание
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере финансовой политики				
1.1.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Количество возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	20	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 б; отсутствие – 10 б.
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления муниципальных услуг	Количество жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	Да/нет	13	Отсутствие жалоб организаций, обоснованность которых официально подтверждена – 13 б; наличие жалоб – 0 б.
1.3.	Наличие в организации внутреннего финансового контроля	Справки контрольных мероприятий	Выполнение нормативного акта о внутреннем финансовом	7	Выполнение условий – 7 б; Нет - 0 б.

			контроле		
ИТОГО по разделу 40 баллов					
2.	Информационная открытость				
2.1.	Наличие сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности организации (перечень сведений и копий документов, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	5	На сайте размещены все наименования необходимой информации и копий документов – 5 б; при отсутствии одного или нескольких – 0 б. Результаты мониторинга
		Регулярное обновление информации об организации на сайте (срок обновления информации)	Да/нет	5	Соблюдение сроков (месяц) по обновлению сайта – 5 б; нарушение установленных сроков – 0 б. Результаты мониторинга
2.2.	Доступность информации об организации (на информационных стендах)	Наличие и актуальность достоверной информации	Информация на стенде	5	На стенде размещена вся необходимая информация и копии документов – 5 б.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
3.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
3.1.	Доля работников руководящего состава, специалистов организации прошедших подготовку на семинарах по повышению ква-	%	20 % и более	15	(А/В)*100%, где А – количество работников, прошедшие повышение квалифика-

	лификации				ции; В – общее количество работников, работающих в организации. 20 % и более - 15 б; отсутствие – 0 б.
ИТОГО по разделу 15 баллов					
4.	Финансово-экономическая деятельность организации				
4.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	5	Данные годовой бюджетной отчетности наличие – 0 б; отсутствие -5 б.
4.2.	Соблюдение срока и порядка составления плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.	Нормативный акт комитета образования и молодежной политики Пестовского района	Да/нет	5	Выполнение условий - 5 б; нет – 0 б.
4.3.	Своевременное представление месячной, квартальной и годовой отчетности		Да/нет	10	Выполнение условий - 10 б; нет – 0 б.
4.4.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет	10	Акты проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета. Наличие замечаний – 0 б; отсутствие – 10 б.
ИТОГО по разделу 30 баллов					
ВСЕГО – 100 баллов					



Приложение № 3  
к Примерному положению об  
оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения муниципальной системы образования»

**КРИТЕРИИ**  
показателей эффективности работы  
для установления премиальных выплат

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов		
		руководителю	заместителю руководителя	главному бухгалтеру
1.	По результатам работы за квартал:			
1.1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	5	-	5
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	15	-	10
1.3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета образования и молодежной политики Администрации муниципального района	15	15	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	10	10	10

Приложение № 4  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципального  
бюджетного учреждения «Центр  
обеспечения муниципальной  
системы образования»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников муниципального  
бюджетного учреждения «Центр обеспечения муниципальной системы  
образования»

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1. Педагогические работники	
1.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
1.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
1.1.34.	Умение работать в команде
1.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
1.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности
1.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
4.	Бухгалтер
4.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
4.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
4.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
4.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
4.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
5.	Инженер - программист
5.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в

	образовательной организации. Качество выполненных работ.
5.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации
5.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
5.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
6.	Водитель
6.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
6.2.	Соблюдение правил дорожного движения
6.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
6.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
7.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
7.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
7.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
7.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
7.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
7.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
7.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
7.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
7.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
9.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
9.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации



9.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
9.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
9.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
9.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
9.6.	Выполнение особо важных заданий
10.	Обслуживающий персонал
10.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
10.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
10.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
10.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
10.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
10.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

