



**АДМИНИСТРАЦИЯ ОКУЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.02.2017 № 159

г. Окуловка

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Окуловского муниципального района от 25.07.2014 № 1185 «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных (автономных, бюджетных и казённых) учреждений Окуловского муниципального района» (в редакции постановления Администрации Окуловского муниципального района от 16.10.2014 № 1815), Администрация Окуловского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района, изложив его в новой редакции.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление Администрации Окуловского муниципального района от 23.01.2015 № 84 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района»;

2.2. постановление Администрации Окуловского муниципального района от 30.05.2016 № 721 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в

ведении комитета образования Администрации Окуловского
муниципального района».

лс
№159-п

3. Опубликовать настоящее постановление в бюллетене «Официальный вестник Окуловского муниципального района» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Окуловский муниципальный район» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Заместитель Главы администрации
района по социальным вопросам М.О. Петрова**

Утверждено
постановлением Администрации
Окуловского муниципального
района от 09.02.2017 № 159

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных)
учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в
ведении комитета образования Администрации Окуловского
муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Окуловского муниципального района от 25.07.2014 № 1185 «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных (автономных, бюджетных и казённых) учреждений Окуловского муниципального района» (в редакции постановления Администрации Окуловского муниципального района от 16.10.2014 № 1815).

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района (далее учреждений), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Окуловского муниципального района, постановлениями Правительства Новгородской области и Примерным положением.

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

«О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников учреждений **максимальным размером** не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждений, 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, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Окуловского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Окуловского муниципального района (далее комитет образования) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия комитета образования).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный **год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера)**, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается комиссией комитета образования в кратности от одного до 5 в зависимости от сложности управления учреждением и объемов выполняемых работ.

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

Состав и порядок деятельности комиссии комитета образования утверждается приказом комитета образования (далее приказ комитета образования).

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

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине

отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается, начиная с месяца создания учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.9. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя учреждения – Главой Окуловского муниципального района на основании решения комиссии комитета образования и оформляется распоряжением Администрации Окуловского муниципального района;

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

Руководитель учреждения может вести преподавательскую работу в том же учреждении в объеме не более 12 часов в неделю (480 часов в год).

Заместитель руководителя учреждения может вести преподавательскую работу в том же учреждении в объеме:

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

не более 18 часов (для 1- 4 классов – 20 часов) в неделю (720 часов в год), если он по основной работе принят на 0,5 ставки.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется

трудовым договором, на основании решения комиссии комитета образования в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя учреждения;

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

$K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления учреждением;

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

$K_{сп1}$, $K_{сп2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

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

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

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждений	Условия (человек)	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся общеобразовательных учреждений	150 чел. и менее	0,0
		от 151 чел. до 300	0,1
		от 301 чел. до 450	0,2
		от 451 чел. до 600	0,3
		от 601 чел. до 750	0,4
		от 751 чел. до 900	0,5
		свыше 900	0,6

2.	Воспитанники дошкольных учреждений	75 чел. и менее	0,0
		от 76 чел. до 150	0,1
		от 151 чел. до 225	0,2
		свыше 225 чел.	0,3
3.	Население – молодежь в возрасте от 14 до 30 лет, проживающая на территории Окуловского муниципального района, обслуживаемая учреждением по работе с молодежью	до 499	0,0
		от 500 чел. до 999	0,1
		от 1000 чел. до 1499	0,2
		от 1500 чел. до 2000	0,3
		от 2001 чел. до 3000	0,4
		свыше 3000	0,5
4.	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа»	до 550 чел.	0,1
		от 551 чел. до 576	0,3
		от 577 чел. до 600	0,4
		от 601 чел. до 640	0,5

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в учреждении филиала, дошкольных групп, организации подвоза учащихся, дистанционной площадки, ресурсного центра, очно-заочной или заочной формы обучения.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Коэффициент (K _{п2})
1	2	3	4
1.	Количество филиалов:		
1.1.	Общеобразовательные учреждения	за каждый филиал	0,1
1.2.	Дошкольные образовательные учреждения	за каждый филиал	0,05
1.3.	Учреждения дополнительного образования детей	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие дошкольных групп полного дня пребывания детей:		
2.1.	Общеобразовательные учреждения	до 12 человек	0,0
		от 12 человек до 40 человек	0,1
		от 41 человека и выше	0,2
3.	Наличие дошкольных групп кратковременного пребывания детей:		
3.1.	Общеобразовательные	за каждую группу	0,5

1	2	3	4
	учреждения		
3.2.	Дошкольные образовательные учреждения	за каждую группу	0,5
4.	Наличие воспитанников, посещающих дошкольное образовательное учреждение в режиме кратковременного пребывания (в составе группы полного дня):		
4.1.	Общеобразовательные учреждения	до 5 человек	0,05
		от 6 человек до 10 человек	0,1
		от 11 человек и выше	0,2
4.2.	Дошкольные образовательные учреждения	до 5 человек	0,05
		от 6 человек до 10 человек	0,1
		от 11 человек и выше	0,2
5.	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы и обратно	до 280 человек	0,1
		от 281 и выше	0,2
6.	Наличие дистанционной площадки, ресурсного центра	за каждое подразделение отдельно	0,2
7.	Наличие очно-заочной или заочной формы обучения	до 10 человек	0,1
		от 11 человек и выше	0,2

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

за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (Кср2) – 0,25.

2.2.2. Должностной оклад единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической, 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 учреждения устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие

выплаты компенсационного характера:

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

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

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя учреждения, 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;

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

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

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяются с учетом перечней показателей оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, указанными в приложении № 1 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 деятельности 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 оценки целевых показателей эффективности и 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 учреждения – до 25% должностного оклада.

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

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

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией комитета образования:

не позднее 15 июля календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия комитета образования рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения **путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц**, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения:

не позднее 15 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается за присвоенное **почетное** звание, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых

оснований – присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени – при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности учреждения.

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

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

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области, Окуловского муниципального района.

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», «Отличник народного просвещения» – 10

единовременно – до 100

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

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

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

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

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются комиссией учреждения в размере до 30 процентов должностного оклада.

Заседания комиссии комитета образования, комиссии учреждения проходят ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии комитета образования, комиссии учреждения.

2.4.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до **30 числа месяца**, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

Комиссия комитета образования рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности деятельности руководителя путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном

виде заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты.

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

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

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю организации может устанавливаться ежеквартальная премия в размере 1% от суммы средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается по решению комиссии комитета образования на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть предоставлено не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка.

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

Решение об оказании материальной помощи принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой Окуловского муниципального района и оформляется распоряжением Администрации Окуловского муниципального района;

в отношении заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера

учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

Решение об оказании материальной помощи принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой Окуловского муниципального района и оформляется распоряжением Администрации Окуловского муниципального района;

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

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

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

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

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность
1	2	3
1.	Муниципальные общеобразовательные учреждения	
	в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников)	
	до 300 человек	3,0
	от 301 человек до 600 человек	4,0
	свыше 601 человек	5,0
2.	Муниципальные дошкольные образовательные учреждения	
	в зависимости от среднесписочной численности воспитанников	
	до 50 человек	3,5
	от 51 человек до 150 человек	4,0

1	2	3
	свыше 151 человек	4,5
3	Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа»	4,0
4.	Муниципальное автономное учреждение «Дом молодежи» Окуловского муниципального района	4,0

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад

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

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

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

3.4. Размеры минимальных окладов работников учреждений:

3.4.1. Размеры минимальных окладов работников учреждений по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)	
			до 01.01.2015	после 01.01.2015
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	2544	4000
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	2798	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	3053	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3848	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	4229	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	4611	6325
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности	4993	6950

1	2	3	4	5
		жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор**, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог – библиотекарь		
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей***	4611	6325
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных	4993	6950

1	2	3	4	5
		подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования****, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		

** кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

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

**** кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3.4.2. Размеры минимальных окладов работников учреждений по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)	
			до 01.01.2015	после 01.01.2015
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	5275	6325
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	5803	6950
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	6330	7330

3.4.3. Размеры минимального окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)	
			до 01.01.2015	после 01.01.2015
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	3371	4625
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	3848	5278

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)	
			до 01.01.2015	после 01.01.2015
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	2544	4000

1	2	3	4	5
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2798	4200
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	3074	4215
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	3381	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3689	5060

1	2	3	4	5
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	3996	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4611	6325
3.	ПКГ «Общотраслевые должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юристконсульт	3392	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3901	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4410	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4918	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель	5427	6765

1	2	3	4	5
		главного бухгалтера		
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально- технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	5766	7485

3.4.5. Размеры минимальных 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:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)	
			до 01.01.2015	после 01.01.2015
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	1908	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	2480	3300

1	2	3	4	5
		наименованием «старший» (старший по смене)		
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалифика- ционным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	2671	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3148	3990
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалифика- ционным справочником работ и профессий рабочих	3721	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4579	5000

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

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

3.5.1. Работникам учреждения, 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	– 0,55;
2 квалификационный уровень	– 0,50;
3 квалификационный уровень	– 0,46;
4 квалификационный уровень	– 0,43;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	– 0,10;

3.5.2. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие 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;

* устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам учреждения, 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 учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности – 0,25;

3.5.4. Работникам учреждения, 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	– 0,30; 0,40*;
за первую квалификационную категорию	– 0,20; 0,30*;
за вторую квалификационную категорию	– 0,10;

* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, 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 – 0,1

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»**

за ученые степени:

кандидат наук – 0,25

доктор наук – 0,60

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

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

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю **деятельности учреждения.**

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

3.6. Выплаты компенсационного характера:

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

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. **По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.**

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам

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

3.6.4. В случае привлечения работника 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;

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

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

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

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об оплате труда учреждения, включаются показатели оценки деятельности

работников учреждений в соответствии с перечнем, указанном в приложении № 4 к Примерному положению, который может быть дополнен учреждением.

3.7.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада.

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

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

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

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

поощрениях, предусмотренных областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

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

3.7.5. Выплаты за стаж **непрерывной** работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

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

Установление стажа **непрерывной** работы, выслуги лет, дающего право на **получение выплаты и определения размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу** лет осуществляется комиссией учреждения.

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

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

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

При определении показателей эффективности деятельности работы работников учреждения учитываются:

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников учреждения – руководителем структурного подразделения.

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

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

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

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь **в размере одного должностного оклада** в следующих случаях:

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

бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка.

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

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического

работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, 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).

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района

ПЕРЕЧНИ

показателей оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений в сфере образования и молодежной политики, находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района

1. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных автономных общеобразовательных учреждений (школы), находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района:

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие официальных обращений граждан по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций в части организации деятельности учреждения	Наличие жалоб, обращений	да/нет	3	отсутствие жалоб граждан – 3 балла; наличие жалоб граждан – 0 баллов
1.2.	Отсутствие административных наказаний по итогам проверок	Наличие административного наказания	да/нет	3	да – 0 баллов; нет – 3 балла

1	2	3	4	5	6
	контрольно-надзорных органов				
1.3.	Выполнение объема муниципального задания учреждения по видам услуг	% выполнения муниципального задания	98 - 100%	2	менее 98% – 0 баллов; 98-99% – 1 балл; 100% – 2 балла. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану.
1.4.	Готовность учреждения к новому учебному году за отчетный период	Акт приемки учреждения	да/нет	3	с замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 3 балла.
1.5.	Готовность объекта к отопительному периоду	Наличие паспорта и акта готовности к отопительному периоду	да/нет	3	да – 3 балла; нет – 0 баллов
2.	Информационная открытость				
2.1.	Ведение официального сайта образовательного учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности образовательного учреждения (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации).	да/нет	3	размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 3 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
		Результаты мониторинга Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте.	да/нет	3	соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 3 балла; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 0 баллов
2.2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества	Отчетные данные с подтверждающими документами (количество проведенных	да/нет	3	на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне - 2

1	2	3	4	5	6
	(на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	мероприятий)			балла; на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие трансляции опыта – 0 баллов
2.3.	Представление информации о текущей успеваемости в электронном виде	<p>Наличие локального акта о предоставлении услуги.</p> <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 содержание выдаваемых учащемуся домашних заданий на уроках текущего периода.</p> <p>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>	да/нет	5	информация предоставляется – 5 баллов; информация не предоставляется – 0 баллов
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки	%	80 - 100%	3	от 95-100% - 3 балла;

1	2	3	4	5	6
	качества и эффективности работы образовательного учреждения проведенной муниципальным общественным советом при комитете образования Администрации Окуловского муниципального района				90-94% - 2 балла; 80-89% - 1 балл; менее 80% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) *100%, где А – число набранных баллов, В – максимальное возможное число баллов при оценке
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	5-20%	5	20% и более – 5 баллов; 5-19% – 3 балла; менее 5% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников, работающих в учреждении
4.2.	Наличие педагогических работников в возрасте до 50 лет	%	5-20%	3	20% и более – 3 балла; 5-19% – 2 балла; менее 5% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 50 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников, работающих в учреждении
4.3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	%	80 - 100%	2	100% – 2 балла; 80-99% – 1 балл; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество

1	2	3	4	5	6
					педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке
4.4.	Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации	%	70 - 100%	3	100% - 3 балла; 70- 99% - 2 балла; менее 70% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100, где: А – количество педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации; В – фактическое количество педагогических работников, подлежащих аттестации в отчетном учебном году.
4.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Приказы, документы о награждении, протоколы результативности и т.д.	да/нет	5	на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне - 3 балла; на федеральном уровне – 5 баллов; отсутствие участия – 0 баллов
5.	Сохранность контингента				

1	2	3	4	5	6
5.1.	Наличие не обучающихся по микрорайону в нарушение Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Единая база данных, списки обучающихся, отчет 1-НД	да/нет	5	нет – 5 баллов; да – <i>минус</i> 5 баллов
6.	Результаты итоговой аттестации				
6.1.	Доля выпускников основной школы, получивших аттестаты за текущий учебный год	%	100%	4	100% - 4 балла; менее 100% - 0 баллов Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где: А-численность выпускников основной школы, получивших аттестаты В –общая численность обучающихся в 9 классе
6.2.	Доля выпускников 9 классов, продолживших обучение, в общей численности выпускников 9 классов	%	100%	3	100% - 3 балла; ниже 100% - 0 баллов Методика расчета: $(A/B) * 100$, где А – численность выпускников 9 классов прошлого учебного года, продолживших обучение в текущем учебном году (документальное подтверждение); В - общая численность выпускников 9 класса (заверенные копии приказов об окончании 9 класса и выдачи аттестата об основном общем образовании)
6.3.	Доля выпускников, получивших аттестаты о среднем общем образовании	%	100%	4	100 % – 4 балла; менее 100 % – 0 баллов Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А– количество выпускников

1	2	3	4	5	6
					11(12)-х классов, получивших аттестаты о среднем общем образовании; В – количество выпускников 11(12)-х классов, допущенных к государственной итоговой аттестации
6.4.	Наличие медалистов	Протоколы педагогических советов	да/нет	2	да – 2 балла нет – 0 баллов
7.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки				
7.1.	Доля выпускников 11 классов, поступивших в профессиональные организации и организации высшего профессионального образования, расположенных на территории Новгородской области	%	50-100%	2	от 100-70% - 2 балла 69-50% - 1 балл 49-0% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество выпускников поступивших в профессиональные организации и организации высшего профессионального образования, расположенные на территории Новгородской области В – общее количество выпускников 11 классов
7.2.	Наличие выпускников, поступивших в организации высшего профессионального образования на основе договора о целевом приеме	Отчеты (справки подтверждения)	10 - 100%	2	10% - 2 балла; менее 10% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – целевики В – общее количество выпускников 11 классов
7.3.	Доля выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего	Отчеты (справки подтверждения)	30 - 100%	2	более 60% - 2 балла; 30 - 59% - 1 балл; менее 30% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество выпускников

1	2	3	4	5	6
	профессионального образования, расположенных на территории Новгородской области, трудоустроившихся на территории Новгородской области.				трудоустроившихся на территории Новгородской области; В – общее количество выпускников 9-х, 11 классов
8.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
8.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательных организаций	Доля обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени	0%	2	0% – 2 балла; свыше 0% – 0 баллов Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где A ₁ – количество обучающихся, пропустивших занятия по неуважительным причинам свыше 10% учебного времени; B–общее количество обучающихся
		Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	80 - 100%	2	до 80% – 0 баллов; свыше 80% – 2 балла Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где A– количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами в текущем учебном году B–общее количество обучающихся

1	2	3	4	5	6
		Доля обучающихся, состоящих на учете в КДНиЗП, охваченных дополнительным образованием	91 - 100%	2	менее 90% - 0 баллов; 91 – 100% - 2 балла Методика расчета: (А/В) * 100%, где А– количество обучающихся, охваченных дополнительным образованием В – количество обучающихся, состоящих на учете в КДНиЗП
		Доля несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в общем числе лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе (процентов)	да/нет	2	ниже средне областного показателя за истекший календарный год – 2 балла; выше средне областного показателя за истекший календарный год – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100% , где А–количество несовершеннолетних обучающихся, совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе за истекший календарный год; В– общее количество лиц, совершивших преступления, в муниципальном районе, городском округе за истекший календарный год
		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

1	2	3	4	5	6
					образовательного учреждения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей – 1 балл отсутствие приказа – 0 баллов
8.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Наличие планов работы, протоколов, анкетирование.	да/нет	2	да – 2 балла нет – 0 баллов
9.	Реализация социокультурных проектов				
9.1.	Организация взаимодействия с музеями	Наличие/отсутствие музеев на базе ОУ (с подтверждающими документами)	да/нет	1	наличие музея (музейного уголка) – 1 балл; отсутствие музея (музейного уголка) – 0 баллов
		Посещение музеев района и области, наличие договоров, не менее 4 раз в год	да/нет	2	в районе – 1 балл; в области – 2 балла; отсутствие посещения музеев – <i>минус</i> 2 балла
9.2.	Организация деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений).	Наличие и размещение на официальном сайте образовательного учреждения: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение); утверждённого плана работы детской (молодёжной) общественной организации (объединения) на текущий учебный год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения) в текущем учебном году	да/нет	4	отсутствие детских (молодёжных) объединений – 0 баллов; 1 объединение – 1 балл; 2 объединения – 2 балла; 3 объединения – 3 балла; 4 и более объединений – 4 балла

1	2	3	4	5	6
10.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
10.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	да/нет	3	да – 3 балла; нет – 0 баллов
10.2.	Наличие обучающихся, коллективов (объединений) школы, ставших победителями и призерами районных конкурсов по приказам комитета образования Администрации Окуловского муниципального района	Наличие документов о победителях и призерах	да/нет	1	да – 1 балл; нет – 0 баллов
10.3.	Наличие призовых мест на муниципальном этапе олимпиады младших школьников	Количество призовых мест	да/нет	3	наличие призовых мест – 3 балла; отсутствие призовых мест – 0 баллов
10.4.	Наличие призовых мест на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	Количество призовых мест	да/нет	5 принцип накопления	наличие победителей – 3 балла; наличие призеров – 2 балла; отсутствие призовых мест – 0 баллов
10.5.	Наличие призовых мест на областном этапе Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам	Количество призовых мест	да/нет	5	наличие призовых мест – 5 баллов; отсутствие призовых мест – 0 баллов
10.6.	Удельный вес численности обучающихся, участвующих в соревнованиях, конкурсах муниципального уровня, в	%	75 - 100%	1	от 75-100% - 1балл; до 74 % - 0 баллов; Методика расчёта: (А/В) * 100%, где:

1	2	3	4	5	6
	общей численности обучающихся				А – кол-во обучающихся, участвующих в конкурсах, соревнованиях муниципального уровня; В – общая численность обучающихся на 1 сентября отчетного года
10.7.	Удельный вес численности обучающихся, участвующих в соревнованиях, конкурсах областного уровня, в общей численности обучающихся	%	75 - 100%	1	от 75-100% - 1 балл; до 74 % - 0 баллов; Методика расчёта: $(A/B) * 100\%$, где: А – кол-во обучающихся, участвующих в конкурсах, соревнованиях муниципального уровня; В – общая численность обучающихся на 1 сентября отчетного года
11.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
11.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	количество очков	районный показатель	2	на уровне и выше среднего районного показателя прошлого года – 2 балла; ниже – 0 баллов Методика расчета показателя осуществляется согласно положению об областном спортивном фестивале на отчетный учебный год по результатам тестирования физической подготовленности обучающихся по программе Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
11.2.	Результативность участия в спартакиаде обучающихся Новгородской области	Наличие призовых мест	да/нет	3	1-е место – 3 балла; 2-е место – 2 балла; 3-е место – 1 балл
11.3.	Доля обучающихся,	%	55 - 75%	3	75% и выше – 3 балла;

1	2	3	4	5	6
	занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа школьников				65-74% - 2 балла; 55 – 64% - 1 балл; ниже 55% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах, от общего числа обучающихся (без учета обучающихся, имеющих медицинские противопоказания для занятий спортом); В – общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года.
11.4.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	%	17 - 100%	3	51 – 100% - 3 балла; 30 – 50 % - 2 балла; 17 – 29% -1 балл; ниже 16% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где: А-количество обучающихся, охваченных современными программами каникулярного образовательного отдыха, на 1 июля текущего учебного года, В – общая численность обучающихся, на 1 сентября текущего учебного года.
12.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов				
12.1.	Организация дистанционного обучения	%	1-10 %	3	5 – 10% - 3 балла; 1 – 4% - 1 балл; 0% - минус 3 балла Методика расчета: (А/В) * 100% А – количество

1	2	3	4	5	6
					обучающихся, охваченных дистанционным обучением В – общая численность обучающихся на 1 сентября текущего учебного года
13.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
13.1.	Наличие системы дополнительного образования детей	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/нет	1	да – 1 балл; нет – 0 баллов
13.2.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, имеющих лицензию, в общей численности обучающихся	%	90 - 100%	2	100% - 2 балла; 90-99% - 1 балл; ниже 90% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; В – общая численность обучающихся по программам общего образования на 31 мая отчётного года.
14.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения учреждения				

1	2	3	4	5	6
14.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100%	3	менее 100% – 0 баллов; 100% - 3 балла Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета комитета образования Администрации Окуловского муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период
14.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	0,05 – 0,6 %	3	от 0,05 - 0,1% - 1 балл от 0,1 – 0,5 % - 2 балла от 0,6% и выше - 3 балла Методика расчета: (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 учреждение для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
14.3.	Динамика роста платных образовательных услуг отчетного финансового года	%	более 100 %	3	более 100% - 3 балла; 100% - 1 балл; менее 100% - <i>минус</i> 2 балла

1	2	3	4	5	6
	к предыдущему финансовому году				Методика расчета: (А/В)*100%, где А - сумма предоставленных платных образовательных услуг текущего года; В - сумма предоставленных платных образовательных услуг предыдущего года
15.	Безопасность образовательного учреждения				
15.1.	Наличие в образовательном учреждении паспорта безопасности	наличие паспорта безопасности согласно Методики проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.2009 № 6	да/нет	1	да – 1 балл нет – 0 баллов
15.2.	Доля случаев детского травматизма	%	0 %	2	0 % – 2 балла 1-100% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А– всего случаев детского травматизма; В– число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года

2. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений (детские сады), находящихся в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района:

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие официальных обращений граждан по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций в части организации деятельности учреждения	Наличие жалоб, обращений	да/нет	3	отсутствие жалоб граждан – 3 балла; наличие жалоб граждан – 0 баллов
1.2.	Отсутствие административных наказаний по итогам проверок контрольно-надзорных органов	Административное наказание	да/нет	3	наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
1.3.	Выполнение объема муниципального задания учреждения по видам услуг	% выполнения муниципального задания	98%-100%	2	менее 98% – 0 баллов; 98-99% – 1 балл; 100% – 2 балла. Методика расчета: (А/В) *100%, где А – объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану.
1.4.	Готовность учреждения к новому учебному году за отчетный период	Акт приемки учреждения	да/нет	3	с замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 3 балла.
1.5.	Готовность объекта к отопительному периоду	Наличие паспорта и акта готовности к отопительному периоду	да/нет	3	да – 3 балла; нет – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
1.6.	Точность и достоверность размещения данных о контингенте в региональной АИС	Совпадение данных в базе с ежемесячным мониторингом на 01 число ежемесячно	100%	3	100% совпадение данных – 3 балла расхождение – 0 баллов
2.	Информационная открытость				
2.1.	Ведение официального сайта образовательного учреждения и его в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательного учреждения (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	да/нет	3	размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 3 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
		Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте	да/нет	3	соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 3 балла; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 0 баллов
2.2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Отчетные данные с подтверждающими документами, количество проведенных мероприятий	да/нет	3	на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие трансляции опыта – 0 баллов
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы образовательного учреждения, проведенной муниципальным общественным советом при	%	80 - 100%	3	от 95-100% - 3 балла; 90-94% - 2 балла; 80-89% - 1 балл; менее 80% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где

1	2	3	4	5	6
	комитете образования Администрации Окуловского муниципального района				А – число набранных баллов, В – максимальное возможное число баллов при оценке
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	5-20%	5	20% и более – 5 баллов; 5-19% – 3 балла; менее 5% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников, работающих в учреждении
4.2.	Наличие педагогических работников в возрасте до 50 лет	%	5-20%	5	20% и более – 3 балла; 5-19% – 2 балла; менее 5% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 50 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников, работающих в учреждении
4.3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	%	80 - 100%	2	100% – 2 балла; 80-99% – 1 балл; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку;

1	2	3	4	5	6
					В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке
4.4.	Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации	%	70 - 100%	3	100% - 3 балла; 70- 99% - 2 балла; менее 70% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100, где: А – количество педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации В – фактическое количество педагогических работников, подлежащих аттестации в отчетном учебном году.
4.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Приказы, документы о награждении, протоколы результативности и т.д.	да/нет	5	на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 5 балла; отсутствие участия – 0 баллов
5.	Сохранность контингента				
5.1.	Доля детей в возрасте 6-8 лет, проживающих на территории, закрепленной за образовательными организациями, получающих образовательные услуги в детских садах и школах	Единая база данных; списки обучающихся, заверенные руководителем	100%	5	100% – 5 баллов; менее 100% – <i>минус</i> 5 баллов Методика расчета: (А/В)*100%, где А – численность детей в возрасте 6-8 лет обучающихся,

1	2	3	4	5	6
	муниципального района				В – численность детей проживающих на закрепленной территории
6	Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми				
6.1.	Участие в мероприятиях муниципального уровня	Наличие подтверждающих документов об участии в мероприятиях в течение отчетного периода	да/нет	5	да - 5 баллов нет - 0 баллов
7.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей, организация оздоровительной и спортивной работы				
7.1.	Уровень заболеваемости детей в образовательном учреждении	Количество дней, пропущенных по болезни 1 ребенком в календарном году	районный показатель	3	на уровне и ниже районного показателя - 3 балла; выше районного показателя - 0 баллов. Методика расчета: A/B , где А-количество дней, пропущенных по болезни детьми в календарном году, В – среднегодовая численность детей в учреждении
7.2.	Показатель посещаемости детьми образовательного учреждения	Коэффициент посещаемости	районный показатель	4	выше районного показателя - 4 балла; ниже районного показателя - 0 баллов Методика расчета: A/B , где А - среднее число дней, посещенных одним ребенком в календарном году; В - среднее число дней работы дошкольного образовательного учреждения в календарном году
8.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения				
8.1.	Наличие системы дополнительного образования детей	Выполнение следующих требований: наличие программы (раздела) развития	да/нет	1	да – 1 балл; нет – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		дополнительного образования детей; организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством; наличие разнонаправленных объединений дополнительного образования детей (не менее 3) на базе учреждения; наличие сетевого взаимодействия, в том числе наличие договоров о совместной деятельности			
8.2.	Организация дополнительных образовательных услуг	Доля воспитанников ОУ в возрасте 5-7 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы собственности	100%	2	100% - 2 балла; ниже 100% - 0 баллов
8.3.	Организация деятельности клубов молодых семей	Наличие локального акта о клубе молодой семьи, утвержденного плана работы, отчет о работе	да/нет	3	да – 3 балл нет – 0 баллов
9.	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм				
9.1.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие кадровых, материально-технических, программных условий организации работы в условиях групп компенсирующей направленности	да/нет	3	наличие 1 группы - 1 балл, 2-х групп - 2 балла, 3-х групп- 3 балла
9.2.	Организация обучения детей в возрасте от 5 до 7 лет	Доля детей старшего дошкольного возраста (от 5 до 7 лет), осваивающих программы дошкольного образования, отвечающие современным требованиям, от общей численности детей данного возраста	100%	3	100% охват- 3 балла; ниже 100%- минус 10 баллов
10.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения учреждения				
10.1	Выполнение целевого	%	100%	3	менее 100% – 0 баллов;

1	2	3	4	5	6
.	показателя средней заработной платы педагогических работников				100% - 3 балла Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета комитета образования Администрации Окуловского муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период
10.2	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	0,005 – 0,6 %	3	от 0,05 - 0,1% - 1 балл; от 0,1 – 0,5 % - 2 балла; свыше 0,6% - 3 балла Методика расчета: (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 учреждение для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
10.3	Динамика роста платных образовательных услуг отчетного финансового года к предыдущему финансовому	%	более 100 %	3	более 100% - 3 балла; 100% - 1 балл; менее 100% - <i>минус</i> 2 балла Методика расчета:

1	2	3	4	5	6
	году				(A/B)*100%, где А - сумма предоставленных платных образовательных услуг текущего года; В - сумма предоставленных платных образовательных услуг предыдущего года;
11.	Безопасность образовательного учреждения				
11.1	Наличие в образовательном учреждении паспорта безопасности	наличие паспорта безопасности согласно Методики проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а так же образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.2009 № 6	да/нет	1	наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов
11.2	Доля случаев детского травматизма	%	0%	2	0% – 2балла; 1% – 100% – 0 баллов; Методика расчета: (A/B) * 100%, где А– всего случаев детского травматизма; В– число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года

3. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа г.Окуловка», находящегося в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района:

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие официальных обращений граждан по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций в части организации деятельности учреждения	Наличие жалоб, обращений	да/нет	3	отсутствие жалоб граждан – 3 балла; наличие жалоб граждан – 0 баллов
1.2.	Отсутствие административных наказаний по итогам проверок контрольно-надзорных органов	Наличие административного наказания	да/нет	3	наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; отсутствие принятых решений об административных наказаниях – 3 балла
1.3.	Выполнение объема муниципального задания учреждения по видам услуг	% выполнения муниципального задания	98%-100%	2	менее 98% – 0 баллов; 98-99% – 1 балл; 100% – 2 балла. Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А – объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану
1.4.	Готовность учреждения к новому учебному году за отчетный период	Акт приемки учреждения	да/нет	3	наличие акта о приеме учреждения, подписанного до начала

1	2	3	4	5	6
					учебного года с замечаниями – 0 баллов, без замечаний – 3 балла
1.5.	Готовность объекта к отопительному периоду	Наличие паспорта и акта готовности к отопительному периоду	да/нет	3	да – 3 балла; нет – 0 баллов
2.	Информационная открытость				
2.1.	Ведение официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательного учреждения (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации) Результаты мониторинга	да/нет	3	размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 3 балла; отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
		Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте Результаты мониторинга	да/нет	3	соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 3 балла; нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 0 баллов
2.2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий, отчетные данные с подтверждающими документами	да/нет	3	на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла; отсутствие – 0 баллов
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Итоги независимой оценки	%	80 - 100%	2	от 95-100% - 3 балла;

1	2	3	4	5	6
	качества и эффективности работы образовательного учреждения проведенной муниципальным общественным советом при комитете образования Администрации Окуловского муниципального района				90-94% - 2 балла; 80-89% - 1 балл; менее 80% - 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – число набранных баллов, В – максимальное возможное число баллов при оценке
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Наличие педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	5-20%	2	20% и более – 5 баллов; 5-19% – 3 балла; менее 5% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников, работающих в учреждении
4.2.	Наличие педагогических работников в возрасте до 50 лет	%	5-20%	2	20% и более – 5 баллов; 5-19% – 3 балла; менее 5% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников в возрасте до 50 лет, работающих в учреждении; В – общее количество педагогических работников,

1	2	3	4	5	6
4.3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку %	80 - 100%	2	<p>работающих в учреждении</p> <p>100% – 2 балла; 80-99% – 1 балл; менее 80 % - 0 баллов</p> <p>Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, профессиональной переподготовке</p>
4.4.	Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации %	70 - 100%	3	<p>100% - 3 балла; 70- 99% - 2 балла; менее 70% - 0 баллов</p> <p>Методика расчета: (А/В) * 100%, где: А – количество педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории по новой модели аттестации В – фактическое количество педагогических работников</p>

1	2	3	4	5	6
4.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, конференциях, мероприятий методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Количество проведенных мероприятий, отчетные данные с подтверждающими документами	да/нет	5	на муниципальном уровне – 2 балла; на областном уровне – 3 балла; на федеральном уровне – 5 баллов; отсутствие участия – 0 баллов
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних				
5.1.	Реализация психопрофилактической работы с обучающимися общеобразовательного учреждения	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися (приказ)	да/нет	1	наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися – 1 балл; отсутствие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с обучающимися – 0 баллов
		Наличие и реализация плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся	да/нет	1	наличие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся – 1 балл; отсутствие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся – 0 баллов
6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
6.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных,	да/нет	3	да – 3 балла нет – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
	интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)			
7.	Организация оздоровительной и спортивной работы				
7.1.	Увеличение контингента обучающихся	Доля обучающихся, охваченных дополнительными образовательными услугами	да/нет	4	да -4 балла; нет – 0 баллов. Методика расчета: (А/В)*100%, где А-количество обучающихся переведенных в учебные группы второго, третьего и последующих годов обучения, В-количество обучающихся в группах на 31.05. отчетного года (по каждой учебной группе в пределах одной направленности)
7.2.	Наличие обучающихся, ставших победителями и призерами соревнований разного уровня	Наличие документов о победителях и призерах	да/нет	10 (принцип накопления)	муниципальный уровень – 1 балл; региональный уровень – 2 балла; межрегиональный уровень – 3 балла; всероссийский уровень – 4 балла
7.3.	Межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)	Договоры о взаимодействии	да/нет	3	систематическое межведомственное взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том

1	2	3	4	5	6
					числе сетевое) в соответствии с договорами-3 балла, отсутствие -0 баллов
8.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения учреждения				
8.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	%	100%	3	менее 100% – 0 баллов; 100% - 3 балла; Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета комитета образования Администрации Окуловского муниципального района за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период
8.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	0,05 – 0,6 %	2	от 0,05 - 0,1% - 1 балл; от 0,1 – 0,5 %- 2 балла; свыше 0,6% - 3 балла Методика расчета: (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

1	2	3	4	5	6
					средств, направленных в учреждение для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
8.3.	Динамика роста платных образовательных услуг отчетного финансового года к предыдущему финансовому году	%	100 %	3	более 100% - 3 балла; 100% - 1 балл; менее 100% - <i>минус</i> 2 балла Методика расчета: (А/В)*100%, где А - сумма предоставленных платных образовательных услуг текущего года; В - сумма предоставленных платных образовательных услуг предыдущего года;
9.	Безопасность образовательного учреждения				
9.1.	Наличие в образовательном учреждении паспорта безопасности	Наличие паспорта безопасности согласно Методики проведения мониторинга состояния комплексной безопасности объектов, системы социальной защиты населения, здравоохранения и образования с круглосуточным пребыванием людей, а также образовательных учреждений, разработанной во исполнение поручений Президента Российской Федерации от 12 марта 2009 года № Пр-567 и от 3 ноября 2009 года № Пр-3021, а также пункта 2 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по предупреждению и ликвидации	да/нет	1	наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности от 26.06.2009 № 6			
9.2.	Доля случаев детского травматизма	%	0%	2	0% – 2 балла; 1% – 100% – 0 баллов Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – всего случаев детского травматизма; В – число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года

4. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности муниципального автономного учреждения «Дом молодежи» Окуловского муниципального района, находящегося в ведении комитета образования Администрации Окуловского муниципального района:

№ п/п	Наименование показателя эффективности и результативности	Единица измерения показателя	Диапазон значений показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности и методика расчета показателя
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства				
1.1.	Отсутствие официальных обращений граждан по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций в части организации деятельности учреждения	Наличие жалоб, обращений	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан – 3 балла Наличие жалоб граждан – 0 баллов
1.2.	Отсутствие административных наказаний по итогам проверок контрольно-надзорных органов	Наличие административных наказаний	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых решений об

1	2	3	4	5	6
					административных наказаний – 3 балла
1.3.	Выполненного объема муниципального задания учреждения по видам услуг	% выполнения муниципального задания	98%-100%	2	менее 98% – 0 баллов; 98-99% – 1 балл; 100% – 2 балла. Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – объем выполненного муниципального задания; В – объем муниципального задания по плану.
1.4.	Готовность объекта к отопительному периоду	Наличие паспорта и акта готовности к отопительному периоду	Да/нет	3	Да – 3 балла; Нет – 0 баллов
2.	Информационная открытость				
2.1.	Ведение официального сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере молодежной политики	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности учреждения (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	3	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 3 балла; Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
		Результаты мониторинга			
		Своевременное размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте	Да/нет	3	Соблюдение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 3 балла; Нарушение срока по обновлению информации на официальном сайте (10 дней) – 0 баллов
		Результаты мониторинга			

1	2	3	4	5	6
2.2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для коллег (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Количество проведенных мероприятий, отчетные данные с подтверждающими документами	Да/нет	3	Эпизодически, на муниципальном уровне – 1 балл; На муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла; На всех уровнях – 3 балла
2.3.	Доступность информации об учреждении для молодежи, родителей и жителей района (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, средствах массовой информации)	Наличие и актуальность достоверной информации (отчетные данные с подтверждающими документами)	Да/нет	2	Наличие информации на информационном стенде – 1 балл Вариативные формы предоставления информации (2 и более) – 1 балл Отсутствие информации – 0 баллов
3.	Функционирование системы коллегиального управления				
3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития учреждения	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления учреждения и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 2 балла. Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления учреждения и периодичности их

1	2	3	4	5	6
					заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 0 баллов
3.2.	Итоги независимой оценки качества и эффективности работы учреждения проведенной муниципальным общественным советом при комитете образования Администрации Окуловского муниципального района	%	100%	3	от 95-100% - 3 балла 90-94% - 2 балла 80-89% - 1 балл менее 80% Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где А – число набранных баллов, В – максимальное возможное число баллов при оценке
4.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
4.1.	Доля руководителей и специалистов учреждения, прошедших курсовую подготовку по повышению квалификации в области государственной молодежной политики	% работников, своевременно прошедших повышение квалификации	60-100%	5	100% - 5 баллов; 60-99% - 3 балла; Менее 60% - 0 баллов; Методика расчета: $(A/B) \times 100\%$, где А- работники, прошедшие повышение квалификации; В – общее количество работников, нуждающихся в повышении квалификации. Штатное расписание, копии удостоверений
4.2.	Организация взаимодействия и сотрудничества с различными заинтересованными организациями по реализации государственной молодежной	Наличие соглашений о сотрудничестве и совместного плана работы (копии соглашений, подписанные и заверенные печатью)	Да/нет	3	Да – 3 балла; Нет – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
	политики				
5.	Качество организации и проведения мероприятий, направленных на реализацию приоритетных направлений молодёжной политики				
5.1.	Реализация программ и проектов, разработанных учреждением	Доля молодежи, задействованной в программах, проектах, разработанных учреждением, от общего количества молодежи, проживающей на территории района	70-100 %	5	70-100 % – 5 баллов; 10 – 69 % - 2 балла; 0-9 % – 0 баллов. Методика расчета: (А/В)*100%, где А – количество молодежи, задействованной в программах, проектах, разработанных и реализуемых учреждением за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.
5.2.	Проведение и организация акций, направленных на формирование здорового образа жизни	Доля молодежи, вовлеченной в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни, проводимых учреждением, от общего количества молодежи, проживающей на территории района	20-100%	4	20-100 % – 4 балла; 10 – 19 % - 2 балла; 0-9 % – 0 баллов. Методика расчета: (А/В)*100%, где А – количество молодежи, вовлеченной в проведение акций, направленных на формирование здорового образа жизни, проводимых учреждением за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории района на

1	2	3	4	5	6
5.3.	Вовлечение молодежи находящейся в трудной жизненной ситуации (ТЖС) в долговременную (не менее одного года) социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустройство	Доля молодежи, находящихся в ТЖС, вовлеченной в долговременную (не менее одного года), социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных	95-100%	4	отчётный период. 95-100% – 4 балла; 30 – 94 % - 2 балла; 0 – 29% – 0 баллов. Методика расчета: (А/В)*100%, где А – количество молодежи, вовлеченной в долговременную (не менее одного года), социально-активную и социально-значимую деятельность, трудоустроенных за отчетный период; В – количество выявленной молодежи в ТЖС, проживающей на территории района на отчётный период.
5.4.	Реализация проектов Федерального агентства по делам молодежи на территории муниципального района	Доля молодежи, задействованной в проектах Федерального агентства по делам молодежи, от общего количества молодежи, проживающей на территории района	10-100%	6	10-100% – 6 баллов; 5%-9% – 4 балла; 2%-4% – 2 балла; меньше 2% - 0 баллов. Методика расчета: (А/В)*100%, где А – количество молодежи, задействованной в проектах Федерального агентства по делам молодежи за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчётный период.
6.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у молодежи, в том числе профилактика экстремизма и				

1	2	3	4	5	6
терроризма					
6.1.	Реализация профилактической работы с молодежью (профилактика формирования зависимости от ПАВ, профилактика экстремизма и терроризма, толерантности и т.д.)	Назначение лица, ответственного за организацию профилактической работы с молодежью	Да/нет	1	Наличие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с молодежью – 1 балл Отсутствие приказа о назначении ответственного за организацию профилактической работы с молодежью – 0 баллов
		Наличие плана мероприятий по профилактике правонарушений среди молодежи и результатов его реализации	Да/нет	1	Наличие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди молодежи и результатов его реализации – 1 балл Отсутствие утвержденного плана мероприятий по профилактике правонарушений среди молодежи – 0 баллов
7.	Реализация социокультурных проектов				
7.1.	Организация деятельности (молодёжных) общественных организаций (объединений)	Наличие и размещение на официальном сайте учреждения: локального акта, на основании которого действует детская (молодёжная) общественная организация (объединение), утвержденного плана работы детской (молодежной) общественной организации (объединения) на текущий год; отчёта о работе детской (молодёжной) общественной организации (объединения) в текущем	Да/нет	4	Свыше 6 формирований – 4 балла 5-6 формирований – 3 балла 3-4 формирования – 2 балла до 2 формирований – 1 балл отсутствие – 0 баллов

1	2	3	4	5	6
		году			
8.	Содействие в организации летнего отдыха, здорового образа жизни				
8.1.	Наличие комплекса мероприятий, направленных на содействие организации летнего отдыха, формировании здорового образа жизни	План мероприятий	да/нет	1	Наличие в учреждении плана – 1 балла; отсутствие – 0 баллов. Отчет о мероприятиях.
8.2.	Доля молодежи (от 14 до 30 лет), охваченной профильными лагерями	%	не менее 1 %	3	1% и более – 3 баллов; 0,5% - 0,9% - 2 балла; Менее 0,5% – 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), охваченной профильными лагерями в течение календарного года; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.
8.3.	Участие во всероссийских, межрегиональных, областных молодежных форумах	Доля молодежи (от 14 до 30 лет), принимающей участие во всероссийских, межрегиональных, областных молодежных форумах от установленной квоты	100%	5	100% - 5 баллов; 75-99% - 3 балла; 50-74% - 1 балл; менее 50% - 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), принявших участие во всероссийских, межрегиональных, областных молодежных форумах за отчетный

1	2	3	4	5	6
					период; В – количество молодежи, по установленной квоте.
9.	Содействие в организации труда и занятости молодежи				
9.1.	Занятость в трудовых бригадах, студенческих трудовых отрядах, созданных на территории района	Доля молодежи (от 14 до 30 лет), занятой в трудовых бригадах, студенческих трудовых отрядах, созданных на территории района от общего числа трудоспособной молодежи, проживающей на территории	3 %	5	3 % – 5 баллов; Менее 3 % – 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А – количество молодежи (от 14 до 30 лет), занятой в трудовых бригадах, студенческих трудовых отрядах, созданных на территории района, за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.
9.2.	Участие в добровольческой деятельности	Доля молодежи района, принимающей участие в добровольческой деятельности	22-35%	5	35 % – 5 баллов; 22-34% - 3 балла; менее 22% – 0 баллов. Методика расчета: $(A/B) * 100\%$, где А – количество молодежи, принимающей участие в добровольческой деятельности, за отчетный период; В – количество молодежи, проживающей на территории района на отчетный период.

1	2	3	4	5	6
10.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения учреждения				
10.1 .	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	%	1 %-10 %	2	от 0,1 до 0,5% - 1 балл от 0,6% до 1 %- 2 балл свыше 1% - 3 балла Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В – размер денежных средств, направленных в учреждение для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
10.2 .	Выполнение показателя по средней заработной плате работников учреждения, обеспечивающих деятельность по реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики	%	100%	3	100% - 3 балла; менее 100% - 0 баллов. Менее 100% - 0 баллов; 100% - 3 балла Методика расчета: (А/В)*100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата работников (по отчету ФСН № П-4) за отчетный период; В – установленный показатель по средней заработной плате.

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Отсутствие жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб	да/нет	10	15	10	отсутствие жалоб – максимальный балл; наличие жалоб – 0 баллов
2	Точность и достоверность размещения данных о контингенте в региональной АИС	Совпадение данных в базе с ежемесячным мониторингом на 1 число за отчетный период	0-100%	10	10	-	100% совпадение данных – 10 баллов; менее 100% - 0 баллов
3	Активность электронного дневника и журнала успеваемости	Посещаемость электронного дневника пользователями	60-100%	20	20	-	100% - 20 баллов; 90-99% - 10 баллов; 80-89% - 7 баллов; 70-79% - 5 баллов; менее 70% - 0 баллов (официальная статистика сайта «Дневник.ру»)
4	Пропуски занятий обучающимися по неважительной причине свыше 10% учебного времени	Доля обучающихся, пропустивших занятия по неважительным причинам свыше 10% учебного времени	0%	10	10	-	0% - 10 баллов; свыше 0% - 0 баллов Методика расчета: $(A/B)*100\%$, где А – количество обучающихся пропустивших занятия по неважительным причинам более 10% учебного времени, В – общее количество обучающихся в учреждении
5	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам комитета образования Администрации Окуловского муниципального	Отчеты, письма, деловая корреспонденция	да/нет	20	20	20	да – 20 баллов; частично – 10 баллов; нет – 0 баллов.

	района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета образования						
6	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	Бюджетная отчетность	да/нет	10	-	10	да – 10 баллов; частично – 5 баллов; нет – 0 баллов.
7	Своевременное перечисление средств по оплате коммунальных услуг	Акты сверки с поставщиками	да/нет	10	-	10	да – 10 баллов; нет – 0 баллов
8	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	%	да/нет	20	-	10	да – максимальный балл; нет – 0 баллов. Методика расчета: (А/В) * 100%, где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период
9	Динамика роста платных образовательных услуг	%	100%	10	10	10	более 100% - 10 баллов; 100 % - 5 баллов; менее 100% - 0 баллов Методика расчета: (А/В)*100%, где А - сумма предоставленных платных образовательных услуг за текущий период;

							В - сумма предоставленных платных образовательных услуг за предыдущий отчетный период;
10	Организация участия обучающихся (воспитанников) в районных мероприятиях	Обеспечение явки на мероприятие в соответствии с установленной квотой	да/нет	5	5	-	регулярное участие – 5 баллов; частично – 2 балла; обучающиеся (воспитанники) не принимают участие в мероприятиях – 0 баллов
11	Организация и проведение мероприятий учреждением по обмену опытом, по повышению престижа профессии, статуса учреждения	Количество мероприятий	да/нет	10 (за каждое меропр иятие)	10 (за каждое меропр иятие)	-	да – 10 баллов; нет – 0 баллов

Приложение № 3

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных (автономных и
бюджетных) учреждений в сфере
образования и молодежной
политики, находящихся в
ведении комитета образования
Администрации Окуловского
муниципального района

ФОРМА

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников
муниципального учреждения и критериев
оценки эффективности их деятельности

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

Приложение № 4

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных (автономных и
бюджетных) учреждений в сфере
образования и молодежной
политики, находящихся в ведении
комитета образования
Администрации Окуловского
муниципального района

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
муниципальных (автономных и бюджетных) учреждений, находящихся в
ведении комитета образования Администрации Окуловского
муниципального района

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Педагогические работники	
1.1.	Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений
1.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
1.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
1.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
1.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
1.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
1.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
1.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
1.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
1.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
1.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
1.1.11.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
1.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
1.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов

1	2
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 учреждениями 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 учреждений, 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 учреждений
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	2
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 дошкольного образовательного учреждения о жизни группы и профессиональной деятельности
1.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
1.2.	Педагогические работники общеобразовательных учреждений (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
1.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
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

1	2
	по предмету
1.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
1.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
1.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
1.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
1.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
1.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
1.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
1.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
1.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
1.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
1.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
1.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
1.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
1.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр – конкурс по физической культуре
1.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
1.3.	Педагог – психолог
1.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
1.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
1.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
1.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
1.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
1.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
1.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
1.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
1.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений

1	2
1.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения
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 образовательного учреждения
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 образовательного учреждения проблемам
1.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения
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	2
1.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательном учреждении
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 образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
1.4.9.	Участие в работе образовательного учреждения, 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 образовательного учреждения
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 образовательного учреждения проблемам
1.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения
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	2
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 образовательного учреждения
1.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
1.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
1.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
1.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательного учреждения
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 образовательного учреждения проблемам
1.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
1.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения
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	2
1.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
1.6.7.	Участие педагога в системе методической работы
1.6.8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
1.7.	Тренер-преподаватель и инструктор-методист
1.7.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
1.7.2.	Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы
1.7.3.	Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня
1.7.4.	Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год
1.7.5.	Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта
1.7.6.	Количество переданных спортсменов
1.7.7.	Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы
1.7.8.	Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки
1.7.9.	Информационная компетентность педагога
2.	Помощник воспитателя (младший воспитатель)
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 образовательного учреждения (уборка, субботник, ремонт)
2.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
2.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательного учреждения
3.	Специалист (по работе с молодежью)
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации
3.2.	Организация мероприятий различного уровня по направлению деятельности
3.3.	Наличие удостоверения о прохождении курсовой подготовки по повышению квалификации
3.4.	Увеличение количества молодежи, задействованной в программах и проектах, разработанных и реализуемых специалистом
3.5	Увеличение количества молодежи (от 14 до 30 лет), принимающей участие во всероссийских, межрегиональных, областных молодежных форумах (конкурсы, смотры, фестивали, сборы, походы) по направлению деятельности специалиста

1	2
4.	Заведующая библиотекой, библиотекарь
4.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательного учреждения
4.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
4.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
4.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
4.5.	Образцовое содержание библиотеки
5.	Бухгалтер
5.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
5.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
5.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
5.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
5.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
6.	Инженер – программист
6.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательном учреждении. Качество выполненных работ.
6.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательном учреждении
6.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
6.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
7.	Водитель
7.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
7.2.	Соблюдение правил дорожного движения
7.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
7.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
8.1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний

1	2
8.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
8.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
8.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
8.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
8.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
8.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
8.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
9.	Шеф-повар
9.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
9.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
9.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
9.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
9.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
9.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
10.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
10.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательного учреждения
10.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
10.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
10.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
10.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательного учреждения (уборка, субботник, ремонт)
10.6.	Выполнение особо важных заданий
11.	Обслуживающий персонал
11.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние

1	2
	закрепленных помещений образовательного учреждения и пришкольной территории
11.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
11.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
11.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
11.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательном учреждении
11.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательного учреждения