

РАССМОТРЕНО

на совете учреждения
протокол от 23.05.2024г № 4

на совете учреждения
протокол от 30.08.2024г № 6

УТВЕРЖДЕНО

приказом
от 23.05.2024г № 237-од

приказом
от 30.08.2024г № 279-од

Положение об оплате труда работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Адаптированная школа-интернат № 4» (далее – учреждение), 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](#) Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными

законами и постановлениями Правительства Новгородской области и данным положением.

1.3. В месячную заработную плату, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших 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».

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

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

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из областного бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства образования Новгородской области (далее приказ министерства).

1.7. Условия оплаты труда работников учреждения, предусмотренные данным Положением, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам

оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.8. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются: 21 числа текущего месяца – за первую половину месяца в размере не более 50% заработной платы, 05 числа следующего месяца за отработанным оставшаяся сумма заработной платы.

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.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства и расчет среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области».

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего

характера для руководителя учреждения, его заместителей учреждения конкретизируются трудовым договором.

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

в отношении руководителя учреждения – руководителем министерства на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства;

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

2.2. Должностной оклад:

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

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

$До = (Бо + Бо \times Кп1 + Бо \times Кп2 + Бо \times Ксп1 + Бо \times Ксп2) \times Kind$, где:

До – должностной оклад руководителя учреждения;

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16101 рублей;

Кп1 – коэффициент, характеризующий объем управления учреждением;

Кп2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

Ксп1, Ксп2 – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения;

Kind – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления учреждением, ежегодно, пересматривается комиссией министерства не позднее 25 января текущего года. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления учреждением, оформляется приказом министерства до 1 февраля текущего года.

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

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Среднесписочная численность обучающихся за календарный год определяется суммированием численности обучающихся на каждое первое число месяца и делением полученной суммы на 12.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждением (Кп1):

	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент (Кп1)
	2	3	4
1.	Обучающиеся: Общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	до 70	0,1
		от 70 до 150	0,15
		от 150 до 200	0,2
		от 200 до 300	0,3
		от 300 до 450	0,4

	от 450 и выше	0,5
--	---------------	-----

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения, пересматриваются комиссией министерства при изменении в учреждении следующих показателей:

наличия филиала;

наличия интерната;

наличия дошкольных групп;

наличия структурного подразделения: «психолого-медико-педагогическая комиссия», «Центр опережающей профессиональной подготовки», «мобильный «Кванториум»;

наличия общежития;

наличия дистанционной площадки, физкультурно – оздоровительного комплекса, ресурсного центра, базы отдыха для детей, технической базы (флот);

организация обучения обучающихся в медицинских организациях,

организациях социального обслуживания;

организация подвоза учащихся к месту учебы;

организация деятельности ведомственного «проектного офиса».

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиала:		
1.1.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	за каждый филиал	0,05
1.2.	Профессиональные образовательные	за каждый филиал	0,1

	организации		
1.3.	Общеобразовательная организация при исправительных учреждениях	за каждый филиал	0,01
1.4.	Организации для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие интерната с численностью детей школьного возраста:		
2.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья Общеобразовательные организации для обучающихся, за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 40 человек	0,2
		от 40 человек до 100 человек	0,25
		свыше 100 человек	0,3
3.	Наличия интерната с численностью детей дошкольного возраста:		
3.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10 человек	0,1
		свыше 10 человек	0,15
4.	Наличия дошкольных групп полного дня пребывания детей:		

4.1.	Организации для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 50 человек	0,15
		от 50 человек и выше	0,2
4.2.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 12 человек	0,1
		от 12 человек до 40 человек	0,2
		от 40 человек и выше	0,3

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения устанавливаются в размере:

за работу в учреждении с особыми условиями труда (Кср1):

общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,2;
--	------

2.2.1.5 Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии министерства.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов заместителей руководителей, определяются в пределах рекомендуемого настоящим пунктом диапазона должностных окладов.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

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

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

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

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя 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 устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

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

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на основании приказа министерства:

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный период в течении соответствующего календарного года.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

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

в отношении руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства.

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя,

впервые назначенных на эту должность) с учетом показателей результативности деятельности руководителя учреждения, утвержденных приказом министерства.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составляет меньше 30.

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

- организацию выполнения работ, не предусмотренных государственным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 30000 рублей.

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 30000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии министерства и утверждается приказом министерства.

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя учреждения с учетом перечней показателей результативности на основании критериев оценки результативности деятельности работников учреждения, определяемыми данным Положением об оплате труда учреждения.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составляет меньше 30.

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается за, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителю руководителя 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.

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

ежемесячно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»	— 10%
---	-------

ежемесячно за ученые степени:

кандидат наук - 25%

доктор наук - 60%

единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». — 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 учреждения устанавливаются комиссией учреждения в размере не более 30 процентов должностного оклада:

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование руководителя учреждения, осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 3 к положению об оплате труда работников учреждения. Руководитель учреждения в

соответствии с показателями эффективности деятельности установленными приложением № 3 представляет специалисту министерства – куратору учреждения отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства – куратор учреждения визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя учреждения и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства ежеквартально готовит предложение до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4 квартал отчетного года – не позднее 31 числа месяца, года следующего за отчетным годом) о премировании руководителя учреждения (невыплате премии руководителю учреждения).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста министерства – куратора учреждения размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии министерства министром принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя учреждения, которое оформляется приказом министерства.

Премирование заместителя руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда работников учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 1 к Примерному положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом учреждения на основании представленного в комиссию учреждения отчета об оценке эффективности своей деятельности. По

результатам рассмотрения отчетов комиссия учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя учреждения (невыплате премии заместителю руководителя учреждения). На основании предложения комиссии учреждения руководителем учреждения по согласованию с министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя учреждения, которое оформляется приказом учреждения.

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

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

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

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

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

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

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, особо значимых

мероприятий по реализации национальных проектов;

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства – куратора учреждения;

заместителя руководителя учреждения принимается комиссией учреждения.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета учреждения по фонду оплаты труда учреждения с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 положения об оплате труда работников учреждения.

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

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

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности учреждения (проживание и предоставление услуг);
- от работ (услуг) выполняемых с использованием ресурсов учреждения;
- от предоставления ресурсов учреждения – помещения, оборудования (аренда).

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

в отношении руководителя учреждения приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии по оплате труда учреждения, которое должно быть представлено не позднее 15-го числа месяца, следующего месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителя руководителя учреждения приказом учреждения в

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

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

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях, ухудшающих материальное положение работника при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и ее конкретном размере принимается в течении в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях-при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем министерства и

оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – руководителем министерства и оформляется приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения предоставляется в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

Выплата материальной помощи осуществляется в течении 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

2.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность	
		руководитель учреждения	заместитель руководителя учреждения
1	2	3	4
1.	Образовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	3	2,5

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается 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 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 устанавливается на основе отнесения профессии (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

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

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

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных

окладов (схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

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

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

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения:

3.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения 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 должностного оклада (рублей) с 01.09.2024 (руб.)	Размер должностного оклада (рублей) с 01.10.2024 (руб.)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	Секретарь учебной части	5893	6158
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6187	6465
2.	ПКГ должностей педагогических работников			

2.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	9441	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	10490	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог- психолог	11656	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель <*>, педагог- библиотекарь, тьютор <*>, учитель, учитель- дефектолог, учитель- логопед (логопед)	12951	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
3.1.	1 квалифицированны й 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	9318	9737

		дополнительного образования детей <***>		
3.2.	2 квалифицированны й уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно – консультационного пункта, учебной (учебно – производственной) мастерской, учебного хозяйства, и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/ или среднего профессионального образования	10239	10700

3.3	3 квалифицированны й уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11025	11521
-----	------------------------------------	---	-------	-------

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

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

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалифицированному уровню.

<****> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесённых к 3 квалифицированному уровню.

3.3.2. Размеры должностных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер должностног о оклада с 01.09.2024г(рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2024г (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7776	8126

3.3 3. Размеры должностных окладов работников организации по ГКГ, 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 должностного оклада с 01.09.2024г (рублей)	Размер должностног о оклада с 01.10.2024г (рублей)
1	2		4	
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь- машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5893	6158
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6187	6465
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			

2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6209	6488
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировальномножитель ным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается П внутридолжностная категория	6837	7145
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7453	7788

		устанавливается I внутридолжностная категория		
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8074	8437
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9318	9737
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер- ревизор, документовед, специалист по кадрам,	6775	7080

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

п/п	квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2024 (рублей)
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, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420	4619
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	4860	5079

		наименованием «старший» (старший по смене)		
2.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационны й уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификацион ным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	5349	5590
2.2.	2 квалификационны й уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5878	6143
2.3.	3 квалификационны й уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и	6474	6765

		профессий рабочих		
2.4.	4 квалификационны й уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367	7699

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

3.3.6. Размеры должностных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 391 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта», составляют:

3.3.7. Размеры должностных окладов работников организации по ГКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 августа 2008 года № 392н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников внутреннего водного транспорта», составляют:

Примечание: должности капитана-наставника, механика-наставника, электромеханика-наставника соответствуют квалификационному уровню должностей: капитан, механик, электромеханик высшей группы обслуживаемых ими судов.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.1.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	6007	6273
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»			
3.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	9023	9429

3.3.9. Размеры должностных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441	9441

3.3.10. Размеры должностных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

Должности	Размер должностного оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер должностного оклада с 01.10.2024 (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570	26570
Моторист-рулевой	7754	8103
Помощник капитана-механика	8728	9121
Капитан-механик	10047	10949

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

условиями труда;

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового

кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

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

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

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

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

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в

рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 № 353.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс -5000 рублей, (класс-комплект), учебную группу независимо от количества ежемесячно обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более

за классное руководство (кураторство), за каждый класс -10000 рублей (класс-комплект), учебную группу независимо от количества ежемесячно обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек

за классное руководство в классе (классах) реализующих -1000 рублей, общеобразовательные программы, а также в классе комплекте, ежемесячно который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной

педагогическим работникам вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся

за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в 2 и более образовательных организациях) -5000 рублей, ежемесячно

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки <*>, <***>	-3;
за заведование учебными кабинетами, лабораториями <*>, <***>	-3;
за заведование мастерскими, учебно-опытными участками <*>, <***>	-3;
за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <***>	-15;
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	-35;

<*>

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*>	-35;
за наличие ученой степени —кандидат наук <*>	-35;
за наличие ученой степени —доктор наук <*>	-55;
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр, детский образцовый коллектив), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*>	-10;

за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	- 40;
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно – вспомогательного персонала (помощник воспитания, младший воспитатель) <***>	- 90;
за обеспечение подвоза детей в образовательные организаций работников организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*>	-110;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учреждения, 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, должностей работников физической культуры и спорта:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <*>, <***> -15;

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***> -15;

за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей <*>, <***> -15;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <*>, <***> -15;

за особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы <*>, <***>:

общего режима -35;

строгого режима -45;

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта;

за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации <*>, <***> -15;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***> -15;

за работу по организации обучения русскому языку детей для которых он не является родным <*>, <***> -5;

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

<***> устанавливается к должностному окладу

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

Выплаты за дополнительные виды работ не входящих в круг основных обязанностей работников:

№ п\п	Наименование работ	Размер компенсационных выплат в процентах (%)
I	Педагогический персонал.	
1	Работа в творческой группе.	10;
2	Выполнение обязанностей старшего дежурного по школе.	10;
3	Ведение сайта учреждения	20;
4	Работа по обеспечению безопасности ОУ.	До 100;

5	Приоритетность и сложность работы вновь принятого сотрудника (в течение 1 года с момента приема на работу)	80;
6	Сопровождение обучающихся на выездные мероприятия	До 20;
7	Ответственное лицо за: организацию работы по ГО и ЧС; организацию работы по ПДД; ведение воинского учета; работу с электронной системой Дневник. Ру	15; 5; 5; 20;
8	Уход за зелеными насаждениями в помещении учреждения	10;
9	Организация профсоюзной деятельности	10;
10	Превышение количества детей в классе (группе) от нормы	До 100;
11	Руководство коллективами школьников и (или) педагогов при организации соуправления	10;
12	Использование современных средств обучения, новых образовательных технологий	До 20;
13	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника (спортчасы, динамическая пауза, занятия по сетевому взаимодействию и др)	До 50;
14	Ведение протоколов заседаний, совещаний, собраний и т.д.	3;
15	Выполнение курьерских обязанностей	5;
16	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме	5;
17	Организация работы и проведение психолого-медико-педагогического консилиума	15;

18	Ведение экспериментальной и инновационной работы	15;
19	Участие в работе экспертных групп, в составе комиссий, конкурсов и смотров различного уровня	До 15;
II	Технический персонал.	
1	Работа по обеспечению безопасности ОУ.	До 100;
2	Выполнение сезонных работ (листва, уборка снега, сбивание сосулек)	85;
3	Обеспечение бесперебойной работы ОУ в круглосуточном режиме	40;
4	Исполнение работы в установленные сроки	До 85;
5	Сопровождение воспитанников за пределами территории учреждения к пункту назначения	До 25;
6	Ведение воинского учета	10;
7	Работа на официальном сайте РФ в сети Интернет для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, работ, оказание услуг по 44-ФЗ	40;
8	Многопрофильность работ	100;
9	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника	До 75;
10	Выполнение курьерских обязанностей	5;
11	Организация профсоюзной деятельности	10;
III	Медицинский персонал.	
1	Сопровождение обучающихся в медицинские учреждения города	25;
2	Обеспечение бесперебойной работы ОУ в круглосуточном режиме	40;
3	Ответственное лицо за: ведение табеля питания и др.	10;

4	Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника	До 75;
5	Выполнение курьерских обязанностей	5;
6	Исполнение работы в установленные сроки	До 85;

<*> устанавливается к должностному окладу

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается в течение очередного финансового года в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основе отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты, установленным приказом учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников организации осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года (на 1 февраля, на 1 сентября).

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения показателей результативности

деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

работникам учреждения, занимающим должности отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <***>

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

за вторую квалификационную категорию	-10;
--------------------------------------	------

за первую квалификационную категорию	-20;
--------------------------------------	------

за высшую квалификационную категорию	-25;
--------------------------------------	------

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общетраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <****>	-18;
---	------

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего	-25;
---	------

профессионального образования <***>

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием <***> -30;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом <***> -15;

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ГКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» <***> -8;

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

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

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

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

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

за поощрения: до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <*>.

<*> устанавливается к должностному окладу

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

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью

поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности 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 работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

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

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

в отношении остальных работников учреждения - руководителем структурного подразделения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях, при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) работникам учреждения и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях - при наличии уважительных причин).

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

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

3.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или

одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

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

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

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

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

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

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

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

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

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

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

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

Педагогическим работникам учреждения устанавливается почасовая оплата за замещение уроков отсутствующего педагогического работника в соответствии с должностным окладом при проведении урока, занятия у целого класса, группы к почасовой оплате применяется коэффициент 0,5.

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

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда
сотрудников учреждения

ПЕРЕЧНИ

оценки показателей эффективности деятельности

(для установления премиальных выплат сотрудникам кроме руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения)

1.	Критерии премиальной выплаты педагогам:	Количество баллов
1.1.	за достижение и (или) превышение плановых и нормативных показателей	10 баллов
1.2.	за качественное проведение и (или) подготовку мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	5 баллов
1.3.	за проявление инициативы и творческого подхода в профессиональной деятельности педагога	5 баллов
1.4.	за применение коррекционных технологий, приемов, методов в процессе профессиональной деятельности	5 баллов
1.5.	за создание благоприятного психо-эмоционального климата в классе (группе)	10 баллов
1.6.	за добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	50 баллов
1.7.	соблюдение норм педагогической этики	4 балла
1.8.	за своевременное и систематическое ведение документации учреждения, за своевременную сдачу достоверной отчетности и информации	До 6 баллов
1.9	за выполнение поручений администрации учреждения	3 балла
1.10	за сохранение звукоусиливающей аппаратуры во время осуществления УВП.	2 балла
ИТОГО:		100 баллов
2.	Критерии премиальной выплаты работникам (за исключением педагогических работников):	
2.1.	за качественную подготовку обслуживаемого объекта к бесперебойной работе	10 баллов
2.2.	за создание благоприятного психо-эмоционального климата на рабочем месте	15 баллов
2.3.	за проявление инициативы и творческого подхода в профессиональной деятельности	5 баллов
2.4.	за добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	50 баллов
2.5.	за своевременное исполнение поручений администрации учреждения в установленные сроки	До 10 баллов
2.6.	за строгое исполнение инструкций по безопасности на рабочем месте	6 баллов
2.7.	за сохранность рабочего инвентаря	4 балла
ИТОГО:		100 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Педагогические работники		
1.1	Педагогические работники — воспитатель		
	Результативность воспитательной работы	6	
1.1.1	Посещаемость учащимися, воспитанниками группы продленного дня, интерната и в дошкольных группах.	90% посещаемость в дошкольных, группах, группы продленного дня и интерната учащимися – 2 балла 80%) посещаемости в дошкольных группах, группы продленного дня и интерната учащимися – 1 балл	2 балла
1.1.2	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	Наличие проектов (приказ по учреждению) – 1 балл, Наличие проектов на федеральном уровне – 2 балла	2 балла
1.1.3	Работа в разновозрастной группе	Список воспитанников	1 балл
1.1.4	Соответствие качества занятия коррекционным требованиям и требованиям стандарта.	По представлению заместителя директора.	1 балл
	Интенсивность и качество организации внеклассных мероприятий	17	
1.1.5	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов, победивших в различных конкурсах, смотрах, соревнованиях	Грамоты, дипломы, свидетельства: федеральный уровень, региональный уровень – 4 балла, при наличии 2 и более «+ 1» балл за каждого, но не более 3 баллов; – 2 балла, при наличии 2 и более «+ 1» балл за каждого, но не более 2 баллов; муниципальный уровень – 2 балла, при наличии более 3 «+ 1» балл; Уровень учреждения – 1 балл. Дистанционные конкурсы – 1 балла.	9 баллов
1.1.6	Вовлечение воспитателем семей обучающихся в воспитательный процесс (ремонт, пошив костюмов, выездные мероприятия)	Наличие совместных мероприятий	3 балла

1.1.7	Проведение и участие общешкольных мероприятий во внеурочное время (сценарий, ведущий, герой костюмированный)	Наличие подтверждающих мероприятий	2 балла
1.1.8	Привлечение учащихся к общественно – полезной деятельности (общ–полез. труд, уборка снега, уборка листьев)	Наличие мероприятий.	3 балла
	Качественный уровень исполнительской дисциплины	16	
1.1.9	Активное участие в организации и проведении мероприятий в рамках работы на стажировочной площадке на базе учреждения.	Организация проведения урока, коррекционного занятия, занятия по внеурочной деятельности.	6 баллов
1.1.10	Организация и проведение занятий в музее (поисковая работа, пополнение экспонатов музея)	2 занятия – 2 балла	2 балла
1.1.11	Своевременное и качественное оформление документации группы (программы, планы, диагностика, протоколы) и запрашиваемой администрацией информации	Учет исполнительской дисциплины (без замечаний)	1 балла
1.1.12	Выполнение поручений администрации	Учет поручений администрации	1 балла
1.1.13	Экспертная деятельность педагога (работа в жюри, комиссиях, судебных коллегиях).	Приказ по учреждению, представление заместителя директора.	1 балла
1.1.14	Работа без больничного листа.	Допускается 1 больничный лист в отчетный период.	1 балл
1.1.15	Качество выполнения учащимися домашних заданий в группе продленного дня и интернате	Отсутствие жалоб родителей и педагогов	1 балл
1.1.16	Ежемесячное представление материалов на официальный сайт учреждения, в паблик о жизни класса. группы и профессиональной деятельности.	Наличие материалов – не менее 10 за период.	1 балла
1.1.17	Особенности организации режимных моментов (с учетом санитарных правил и норм, действующих в системе образовательного учреждения)	Организация режимных моментов; основные формы, методы, приемы решения задач; планируемые результаты (достижения ребенка).	2 балла
	Интенсивность использования информационных технологий и мультимедийных средств обучения	7	
1.1.18	Проведение мероприятий для родителей (открытое занятие, круглый стол и другое)	1 мероприятие – 1 балл. 2 мероприятия – 2 балла. 3 мероприятия – 3 балла.	3 балла
1.1.19	Самостоятельное установление сотрудничества с социальными партнерами (мастер-классы,	Наличие мероприятий.	2 балл

	экскурсии, походы)		
1.1.20	Замещение временно отсутствующего работника (кроме оплачиваемых по приказу)	До 4 воспитанников	2 балла
1.1.21	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	1 балл
	Обобщение и распространение педагогического опыта	24	
1.1.22	Трансляция опыта воспитателя на разных уровнях (профессиональных конкурсах, открытые занятия, выступления, мастер-классы, публикации)	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла, публикации (наличие рецензии на опыт работы) - 1 балл, уровень учреждения – 1 балл При наличии 2 и более мероприятий на уровне учреждения «+ 1» балл за каждое, но не более 3 (выступления на - педагогическом совете, педагогических чтениях – 2 - методических объединениях, мастер-классе, открытом занятии - 1). Дистанционные конкурсы – 1 балл,	7 баллов
1.1.23	Участие обучающихся под руководством воспитателя в конкурсе Абилимпикс	Приказ по учреждению.	4 балла
1.1.24	Разработка плана воспитательной работы; логопедии, дефектологии)	План воспитательной работы – 2 балла; программа по развитию слухового восприятия и формированию произношения – 2 балла	4 баллов
1.1.25	Организация внеурочной деятельности по предмету (предметные недели, мероприятия на уровне учреждения).	Мероприятия на уровне учреждения.	2 балла
1.1.26	Общественная активность педагога (участие в качестве актеров на праздниках, участие в благотворительных акциях, участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и пр.)	Факт участия 1 – 2 мероприятия – 2 балла Более 2 мероприятий – 3 балла	6 балла
	Качество дидактического обеспечения группы	7	
1.1.27	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	Проведение и фиксация (в плане работы, приказе) количества групповых традиций, правил, событий, ритуалов Да - 2 балл Нет - 0 баллов	2 балла
1.1.28	Ведение дневников наблюдения обучающихся, тетради взаимодействия с педагогами.	Наличие записей в дневниках наблюдения за обучающимися -1 балл, тетрадях взаимодействия с педагогами, работающими на классе – 1 балл; дневниках событий (наблюдения обучающихся) – 1 балл.	1 балл

1.1.29	Организация развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с требованиями ФГОС, СанПин дошкольные группы	Оформление мини-музеев, стендов, стенгазет, буклетов, выставок (на уровне образовательного учреждения)	2 балла
1.1.30	Обеспечение трансформируемости, полифункциональности, вариативности в предметной развивающей среды в дошкольной группе	Изменение среды в зависимости от образовательной ситуации, в том числе от меняющихся интересов и возможностей детей отраженные в паспорте кабинета.	2 балла
	Интенсивность и качество реализации педагогической диагностики	5	
1.1.31	Организация мониторинга и учёт образовательных достижений воспитанников: (во внеурочной и воспитательной работе)	Организован мониторинг «Диагностика уровня воспитанности» и учтены образовательные достижения, воспитанников. (Наличие системы мониторинга личностных образовательных достижений с помощью методов психолого-педагогической диагностики). Наличие портфолио и актуальность достоверной информации на каждого ребенка. Полное соответствие – 2; частичное соответствие – 1; отсутствие – 0.	5 баллов
	Интенсивность реализации здоровьесберегающих технологий	6	
1.1.32	Использование валеологических приёмов при организации образовательной деятельности, приёмов бесконфликтного общения с учащимися и родителями. (по результатам анкетирования администрацией учреждения).	Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся на деятельность педагога) -1 балл Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством образовательной деятельности педагога по результатам анкетирования (удовлетворены качеством образовательной деятельности педагога по результатам анкетирования администрацией учреждения) – 1 балл.	2 балла
1.1.33	Умение общаться с учащимися с нарушениями слуха дактилем. Знание и использование дактиля в учебно-воспитательном процессе.	Владение дактилем в соответствии с требованиями.	2 балла
1.1.34	Вовлечение обучающихся на дому в воспитательный процесс	Приказ по учреждению	2 баллов
	Обеспеченность прав участников образовательного процесса	6	
1.1.35	Обеспечение сохранности инвентаря и оборудования в кабинете (совместная работа с	Современность и эстетичность оформления кабинета (по результатам осмотра кабинетов)– 1 балл.	1 балл

	классными руководителями по оформлению кабинета)		
1.1.36	Работа с детьми разных нозологических групп (слабовидящие, множественные нарушения)	1 ребенок – 1 балл Более 2 детей – 3 балла	3 балла
1.1.37	Развитие у воспитанников культурно-гигиенических навыков (интернат, группа продленного дня, дошкольные группы)	По результатам	2 балла
	Качество создания безопасных условий	6	
1.1.38	Обеспечение безопасных условий в образовательном процессе	Отсутствие травматизма учащихся – 2 балл	2 балл
1.1.39	Участие в подготовке к новому учебному году(ремонт класса, ремонт в учреждении, полив цветов на клумбах, посадка растений на пришкольном участке)	Организация ремонта класса– 1 балла участие в ремонте помещений школы – 1 балл.	4 балла
	ВСЕГО		100 баллов
1.2	Педагогические работники - учителя		
	Качество педагогической работы и динамика учебных достижений	21	
1.2.1	Качество образовательной деятельности по результатам внешней оценки ГИА, итогового собеседования (допуск ГИА)	Наличие обучающихся, показавших высокие результаты «4» и «5». Отсутствие обучающихся на ГИА, не преодолевших минимальный порог- 5 балла, наличие – «-1» балл за каждого учащегося. Отсутствие обучающихся на ИС, не преодолевших минимальный порог – 1 балл	6 баллов
1.2.2	Качество образовательной деятельности по результатам внешней оценки (ВПР, выпускного экзамена по технологии (УО), обл. тестирование и т. п.)	Наличие обучающихся (100 %), показавших высокие результаты «4» и «5» – 3 балла, 80% и более – 2 балла Наличие обучающихся на ВПР, выпускном экзамене по технологии не преодолевших минимальный порог « -1» балл за каждого учащегося	3 балла
1.2.3	Подтверждение качества образования на административных контрольных работах (соответствие к/р и четвертной (годовой) оценки) (без УО)	Анализ контрольных работ и электронного журнала за рассматриваемый период. 100% - 2 балла; 70 – 99 % - 1 балл; менее 70 % - 0 баллов.	2 балла
1.2.4	Положительная динамика образовательных	Положительная динамика по русскому языку, литературе,	2 балла

	результатов обучающихся (для УО)	математике, информатике, биологии, географии, истории, природоведению, труд у 50% и более количества обучающихся.	
1.2.5	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным маршрутам.	Осуществление сопровождения обучающихся по утвержденным индивидуальным образовательным программам по русскому языку, литературе, математике, информатике, биологии, географии, физике, химии, истории, природоведению.	2 балла
1.2.6	Соответствие качества урока коррекционным требованиям и требованиям стандарта.	По представлению заместителя директора (по результатам посещенных и открытых уроков).	3 балла
1.2.7	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя. Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне.	Наличие проектов, отмеченных на различных уровнях: федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень, муниципальный уровень - 2 балла. Наличие проектов на уровне учреждения (приказ) – 1 балл.	3 балла
	Интенсивность внеурочной деятельности	23	
1.2.8	Подготовка обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, спортивных мероприятий.	Грамоты, дипломы, свидетельства: федеральный уровень, региональный уровень – 4 балла, при наличии 2 и более «+ 1» балл за каждого, но не более 3 баллов; муниципальный уровень – 2 балла, при наличии 3 и более «+ 1» балл за каждого, но не более 3 баллов; уровень учреждения – 1 балл. Дистанционные конкурсы – 1 балл.(Олимпиада «Родник знаний»-выплаты в течении года)	9 баллов
1.2.9	Вовлечение учителем обучающихся на дому в воспитательный процесс.	Мероприятия.	2 балла
1.2.10	Организация культурно-досуговой деятельности с выходом в различные учреждения города	Посещение познавательных, культурно развлекательных мероприятий в различных учреждениях города. Посещение 1-2 мероприятий – 1 балл, Посещение 3-4 мероприятий – 3 балл, Посещение 5 и более мероприятий – 4 балл,	4 балла
1.2.11	Привлечение учащихся к полезно-общественной деятельности (волонтерство, общественно-	Наличие мероприятий	1 балл

	полезный труд, дежурство по школе, музейное дело)		
1.2.12	Привлечение учащихся к патриотическому воспитанию (посещение линейки, наличие школьной формы)	Выполнение учащимися правил принятых в школе - посещение линейки всего класса – 1 балл -наличие школьной формы – 1 балл	2 балла
1.2.13	Посещаемость учащимися школы	100% посещаемость учащимися школы, кроме пропусков по уважительной причине - по болезни (наличие справки от врача), заявления (редко) – 1 балл, приход в школу без опозданий – 1 балл. Табель посещаемости учащихся, замечания дежурного администратора.	2 балла
1.2.14	Качественная работа с родителями(законными представителями).	Совместные мероприятия с участием родителей (законных представителей) – 1 балл. Своевременное (очное) проведение родительских собраний (наличие протоколов) – 1 балл,	2 балла
1.2.15	Участие обучающихся под руководством педагога в конкурсе Абилимпикс.	Приказ по учреждению.	1 балл
	Качественный уровень исполнительской дисциплины	11	
1.2.16	Эффективное осуществление образовательной деятельности с детьми находящихся на длительном лечении в ГОБОЗ Новгородском клиническом специализированном центре психиатрии.	Активное проявление инициативы в организации учебного процесса на базе ГОБОЗ Новгородского клинического специализированного центра психиатрии.	5 баллов
1.2.17	Качество ведения школьной документации (качественный анализ итоговых к/р, ВПР, ГИА, личных дел обучающихся, отчётов)	Наличие документов. По представлению заместителя директора.	2 балла
1.2.18	Ежемесячное представление материалов на официальный сайт учреждения, в паблик о жизни класса, группы и профессиональной деятельности.	Наличие материалов – не менее 10 за период.	1 балл
1.2.19	Работа без больничного листа.	Допускается 1 больничный лист в отчетный период.	1 балл

1.2.20	Выполнение поручений администрации.	Выполнение работ в отчетный период по просьбе администрации.	1 балл
1.2.21	Экспертная деятельность педагога (работа в жюри, комиссиях, судебных коллегиях, работа на итоговом собеседовании, проверка ВПР и др.).	Приказ по учреждению, представление заместителя директора.	1 балл
	Интенсивность использования информационных технологий и мультимедийных средств обучения	3	
1.2.22	Объемность и многообразие электронных дидактических материалов, применение электронных образовательных ресурсов (ЦОР), ЦОК в учебной деятельности. (По представлению заместителя директора (посещение уроков, открытых уроков).	Использование различных видов цифровых образовательных ресурсов в УВП, цифрового образовательного контента (Учи.ру, iSmart, РЭШ и т.д.) – 1 балла, применение электронных образовательных ресурсов на открытых уроках – 1 балл.	2 балла
1.2.23	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	1 балл
	Обобщение и распространение педагогического опыта	14	
1.2.24	Трансляция опыта учителя на разных уровнях (профессиональных конкурсах, открытые уроки, выступления, мастер-классы, публикации)	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла, публикации (наличие рецензии на опыт работы) - 1 балл, уровень учреждения – 1 балл При наличии 2 и более мероприятий на уровне учреждения «+ 1» балл за каждое, но не более 3 (выступления на - педагогическом совете, педагогических чтениях – 2 - методических объединениях, мастер-классе, открытом уроке - 1). Дистанционные конкурсы - 1 балл.	7 баллов
1.2.25	Активное участие в организации и проведении мероприятий в рамках работы на стажировочной площадке на базе учреждения.	Организация проведения урока, коррекционного занятия и занятия по внеурочной деятельности.	6 баллов
1.2.26	Организация внеурочной деятельности по предмету (предметные недели, мероприятия на уровне учреждения).	Организация мероприятий на уровне учреждения.	1 балла

	Качество дидактического обеспечения УВП	4	
1.2.27	Разработка разделов основной образовательной программы начального, основного общего образования или программы для обучающихся с умственной отсталостью (с нарушениями слуха)	Наличие разделов программы, приказ по учреждению – 2 балла.	2 балла
1.2.28	Ведение дневников наблюдения обучающихся, тетради взаимодействия с педагогами.	Наличие записей - в дневниках наблюдения за обучающимися - 1 балл, - тетрадях взаимодействия с педагогами, работающими на классе – 0,5 балла; - дневниках событий (наблюдения обучающимися) – 0,5 балла.	2 балла
	Интенсивность и качество реализации педагогической диагностики	11	
1.2.29	Системное и целенаправленное ведение педагогической диагностики: - в урочной деятельности - в коррекционно - развивающей работе - во внеурочной и воспитательной работе	Организована диагностика и учет образовательных достижений обучающихся: - личностных -1 балл, - предметных, метапредметных - 1 балл. - «Портфолио» обучающихся – 1 балл. Качественное ведение карт обучающихся (сурдопедагогами, учителями логопедами), протоколов, подготовка к речевой конференции обучающихся – 4 балла. Протоколы обследования (по представлению учителей – дефектологов (сурдопедагогов), логопедов выплата в течение года). 90% -100% обучающихся – 4 балла, 70% и более – 2 балла, 50% и более – 1 балл. (Наличие системы мониторинга личностных образовательных достижений с помощью методов психолого-педагогической диагностики. Наличие метапредметных достижений в тематическом планировании раздела по формированию УУД. Наличие системы мониторинга предметных результатов с помощью контрольно-измерительных материалов, согласованных на методическом объединении, а именно, наличие анализа результатов диагностических контрольных работ (стартовая,	11 баллов

		промежуточная, итоговая). Наличие «портфолио» обучающихся). Охват диагностикой 100% обучающихся.	
	Интенсивность реализации здоровьесберегающих технологий и гармонизации образовательной среды	6	
1.2.30	Использование валеологических приёмов при организации образовательной деятельности, приёмов бесконфликтного общения с учащимися и родителями (законными представителями) (по результатам анкетирования администрацией учреждения).	Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся на деятельность педагога) - 1 балл.	1 балл
1.2.31	Умение общаться с учащимися с нарушениями слуха дактилем. Знание и использование дактиля в учебно-воспитательном процессе.	Владение дактилем в соответствии с требованиями.	1 балл
1.2.32	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре	Приказ по учреждению. Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 2 балла, Выездные соревнования – 2 балла	4 балла
	Качество дидактического обеспечения кабинета	1	
1.2.33	Наличие и обновление паспорта кабинета с перечнем методической обеспеченности и ТСО; наличие инструкций по ТБ, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования, организация своевременных ремонтных работ, обеспечение требований санитарных норм и правил, современность и эстетичность оформления обеспечение требований санитарных норм и правил, современность и эстетичность оформления.	Обновление паспорта кабинета, Наличие инструкций по ТБ -1 балл, сохранность кабинета, организация своевременных ремонтных работ, современность и эстетичность оформления обеспечение (по результатам смотра кабинетов) – 1 балл.	1 балл
	Качество создания безопасных условий	6	
1.2.34	Обеспечение безопасных условий в образовательном процессе (качество дежурства	качество дежурства учителей - 2 балла, отсутствие травматизма учащихся – 1 балл.	2 балла

	учителей, отсутствие травматизма учащихся)		
1.2.35	Участие в подготовке к новому учебному году.	Организация ремонта класса – 1 балла; участие в ремонте помещений школы – 1 балла.	4 балла
	ВСЕГО		100 баллов
1.3.	Педагог - психолог		
1.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса Помощь в формировании и развитии ученических групп Гармонизация детско-родительских отношений.	Наличие в планировании работы различных направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (укрепление психологического здоровья обучающихся; формирование ценности здоровья и безопасного образа жизни; дифференциация и индивидуализация обучения; мониторинг возможностей и способностей обучающихся, выявление и поддержка одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья; формирование коммуникативных навыков в разновозрастной среде и среде сверстников; поддержка детских объединений, ученического самоуправления).	5 баллов
1.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза).	Наличие в планировании работы различных форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза).	3 балла
1.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса.	Наличие информационных ресурсов, их отражение в планировании работы.	5 баллов
1.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы.	Результативность волонтерского движения.	2 баллов
1.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности.	Программа кружка, расписание работы кружка.	5 баллов
1.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников.	План недели, месячника.	2 балла
1.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися.	Выполнение плана профориентационной работы.	3 балла

1.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп.	Наличие материалов по анализу и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические и др. исследования, программы формирования и развития группы).	3 балла
1.3.9	Гармонизация детско-родительских отношений.	Наличие системы работы с родителями, планов родительских собраний, программ родительских клубов и т.п., списков и отзывов участников.	5 баллов
1.3.10	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	Выполнение плана работы по профилактике вредных привычек у обучающихся.	5 баллов
1.3.11	Психологическое сопровождение работы учреждения, направленной на профилактику правонарушений.	Отражение в планировании работы, наличие заключений по результатам психологического обследования обучающихся, совершивших правонарушения с рекомендациями.	5 баллов
1.3.12	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик».	Наличие планов выступлений на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников.	5 баллов
1.3.13	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников.	Наличие диагностических данных, программ, планов тренингов, занятий и т.д.	5 баллов
1.3.14	Участие в работе школьной службы примирения.	Отражение деятельности в индивидуальных картах, протоколах.	5 баллов
1.3.15	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы учреждения.	Отсутствие правонарушений учащихся, конфликтов, наличие благоприятного психо-эмоционального климата в учреждении.	5 баллов
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,	Количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в поведении, обучении.	2 балла

	находящиеся в социально опасном положении).		
1.3.17	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся.	Количество обучающихся, у которых наблюдается положительная динамика в развитии соответствующей сферы.	2 балла
1.3.18	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся.	Результаты опросов родителей (законных представителей).	5 баллов
1.3.19	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой. коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе.	Отсутствие обучающихся не посещающих занятия психолога.	5 баллов
1.3.20	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации).	Наличие устойчивых групп педагогов.	3 балла
1.3.21	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами учреждения.	Посещаемость педагогами консультаций психолога.	3 балла
1.3.22	Участие в конкурсах по профилю деятельности.	Наличие грамот, дипломов и прочих наград (выплата при очном и заочном участии). Федеральный уровень - 1 Региональный уровень - 1 Муниципальный уровень – 1,	от 1 до 3 баллов

		от 1 до 3 баллов	
1.3.23	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов.	Наличие протоколов, докладов.	5 баллов
1.3.24	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам.	Наличие плана и отчета о его реализации самообразования.	3 балла
1.3.25	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы).	Факт публикации.	3 балла
1.3.26	Своевременное ведение необходимой документации.	Ведение электронного дневника, электронного журнала: без замечаний (показатели не ниже 90%) – 3 балла, замечания своевременно устранены – 1 балла, замечания устраняются не своевременно – 0 баллов Справки, загрузки с Дневник.ру.	от 1 до 3 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
1.4.	Социальный педагог		
1.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов.	Наличие. Ежемесячная выплата по результатам ВШК.	5 баллов
1.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога.	Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического). Ежемесячная выплата по результатам ВШК.	5 баллов
1.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса.	Отражение в планировании работы социального педагога использования современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса. Ежемесячная выплата	5 баллов

		по результатам ВШК.	
1.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации.	Наличие планов работы, списков участников, информации о работе на сайте учреждения и т.д. Наличие программы, журнала. По результатам ВШК.	3 балла
1.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности.	Наличие программы кружка. Приказ.	3 балла
1.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников.	План недели, месячника	5 баллов
1.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений.	Наличие системы работы с родителями, планов родительских собраний, программ родительских клубов и т.п., списков и отзывов участников.	5 баллов
1.4.8.	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	Отражение в планировании работы, наличие необходимой документации.	5 баллов
1.4.9.	Участие в работе учреждения, направленной на профилактику правонарушений.	Отражение в планировании работы, наличие заключений по результатам психологического обследования обучающихся, совершивших правонарушения с рекомендациями	5 балла
1.4.10	Участие в работе школьной службы примирения.	Отражение деятельности в индивидуальных картах, протоколах.	5 баллов
1.4.11	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности.	100% обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности. Наличие плана.	3 балла
1.4.12	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием.	100% обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием. Списки доп. Образования.	5 баллов
1.4.13	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в	0 % обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих	5 баллов

	социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины.	занятия без уважительных причин. Журнал учета.	
1.4.14	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи.	100% семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи.	3 балла
1.4.15	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся.	Результаты опросов родителей (законных представителей).	5 баллов
1.4.16	Признание профессионализма социального педагога педагогами учреждения.	Посещаемость педагогами консультаций соц. Педагога.	10 баллов
1.4.17	Участие в конкурсах по профилю деятельности.	Наличие грамот, дипломов и прочих наград (выплата при очном и заочном участии). Федеральный уровень - 1 Региональный уровень - 1 Муниципальный уровень – 1, от 1 до 3 баллов	от 1 до 3 баллов
1.4.18	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов.	Наличие протоколов, докладов.	5 баллов
1.4.19	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам.	Наличие плана и отчета о его реализации самообразования.	5 баллов
1.4.20	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы).	Факт публикации.	5 баллов
1.4.21	Организация охраны прав детства.	Работа с опекаемыми сиротами.	5 баллов

	ВСЕГО		100 баллов
1.5.	Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности учителя-дефектолога (сурдопедагога), учитель-логопед:		
	Результативность логопедической (дефектологической) работы	16	
1.5.1.	Количество (%) обучающихся, охваченных логопедическим(дефектологическим) сопровождением и выполнение рекомендаций ПМПК в полном объеме.	100% охваченных логопедическим (дефектологическим) сопровождением и выполнение рекомендаций ПМПК в полном объеме.	2 балла
1.5.2.	Наличие логопедического (дефектологического) обследования обучающихся. Своевременное и качественное ведение документации и аналитических выводов к ним.	Карты обучающегося, протоколы. Анализ результатов (по представлению руководителя МО логопедов, учителей – дефектологов (сурдопедагогов). Школьное отделение – 5 балла, дошкольные группы – 3 балла.	5 баллов
1.5.3.	Выполнение программ, составленных и реализуемых учителем - логопедом, учителем-дефектологом (сурдопедагогом), направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся в полном объеме как во фронтальной, так и в индивидуальной работе.	Выполнении коррекционных программ всеми обучающимися педагога (представление руководителем МО логопедов, учителей – дефектологов (сурдопедагогов).	2 балла
1.5.4.	Обеспечение вариативности деятельности.	Наличие в планировании работы основных направлений деятельности (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического).	1 балл
1.5.5.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды.	Отражение в планировании работы, консультирование педагогов- 1 балл, наличие планов выступлений перед педагогами, списков участников и др. (не менее 2 мероприятий) – 2 балла.	3 балла
1.5.6.	Количество (%) обучающихся, участвующих в речевой конференции учреждения.	100% обучающихся – 3 балла, 80% и более – 2 балл.	3 балла
	Интенсивность и качество организации логопедической (дефектологической) работы	21	
1.5.7	Организация внеурочной деятельности по	Мероприятия на уровне учреждения.	2 балла

	предмету (предметные недели, мероприятия на уровне учреждения).		
1.5.8	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством педагога. Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне.	Наличие проектов, отмеченных на различных уровнях: федеральный уровень - 3 балла, региональный уровень, муниципальный уровень - 2 балла. Наличие проектов на уровне учреждения (приказ) – 1 балл.	3 балла
1.5.9	За высокие результаты по обучению и воспитанию детей с нарушением слуха, ТНР: стабильный или лучший % внятности речи по сравнению с предыдущим обследованием.	Протоколы обследования (по представлению учителей – дефектологов (сурдопедагогов), логопедов выплата в течение года). 90% -100% обучающихся – 6 баллов, 70% и более – 4 балла, 50% и более – 2 балла.	6 баллов
1.5.10	За высокие результаты по обучению и воспитанию детей с нарушением слуха, ТНР: стабильный или лучший % восприятия фразовой речи, навыки письма и чтения детей с ТНР по сравнению с предыдущим обследованием.	Протоколы обследования (по представлению руководителя учителей – дефектологов (сурдопедагогов), логопедов выплата в течение года). 90%-100% обучающихся – 6 баллов, 70% и более – 4 балла, 50% и более – 2 балла.	6 баллов
1.5.11	Соответствие качества занятия коррекционным требованиям и требованиям стандарта.	По результатам посещенных уроков.	3 балла
1.5.12	Вовлечение педагогом обучающихся на дому в воспитательный процесс.	Мероприятия.	1 балла
	Интенсивность использования информационных технологий и мультимедийных средств обучения	3	
1.5.13	Использование в работе современных цифровых образовательных ресурсов, специальных коррекционных программ.	Использование специальных коррекционных компьютерных программ – 2 балла (посещение уроков, открытых уроков)»	2 балла
1.5.14	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	Прохождение дистанционных курсов без отрыва от работы.	1 балл
	Обобщение и распространение	17	

	педагогического опыта		
1.5.15	Трансляция опыта учителя на разных уровнях (профессиональных конкурсах, открытые уроки, выступления, мастер-классы, публикации)	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла, публикации (наличие рецензии на опыт работы) - 1 балл, уровень учреждения – 1 балл При наличии 2 и более мероприятий на уровне учреждения «+ 1» балл за каждое, но не более 3 (выступления на - педагогическом совете, педагогических чтениях – 2 - методических объединениях, мастер-классе, открытом уроке - 1). Дистанционные конкурсы - 1 балл.	7 баллов
1.5.16	Активное участие в организации и проведении мероприятий в рамках работы на стажировочной площадке на базе учреждения.	Организация проведения урока, коррекционного занятия, занятия по внеурочной деятельности.	6 баллов
1.5.17	Общественная активность педагога (участие в качестве актеров на праздниках (герой костюмированный), сценарий, ведущий, участие в благотворительных акциях и др.)	Факт участия 1 – 2 мероприятия – 1 балл, более 2 мероприятий – 2 балла	2 балла
1.5.18	Проведение мероприятий для родителей (открытое занятие, круглый стол и другие)	1 мероприятие-1 балл, 2 мероприятия-2 балла,	2 балла
	Обеспеченность прав участников образовательного процесса	23	
1.5.19	Удовлетворенность логопедическим (дефектологическим) сопровождением по результатам мониторинга (со стороны учащихся и родителей).	Умение педагога профессионально находить выходы из конфликтных ситуаций (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) обучающихся на деятельность педагога) - 1 балл	1 балла
1.5.20	Создание комфортных условий образовательной среды, профилактика конфликтных ситуаций.	Положительная мотивации учащихся к проводимой коррекционно-развивающей работе, отсутствие учащихся, не посещающих занятия педагога.	1 балл
1.5.21	Вариативность направлений просветительской работы с родителями (законными представителями)	Консультации с родителями (законными представителями) с отметками в журнале консультаций.	3 балла
1.5.22	Подготовка обучающихся – призеров и	Грамоты, дипломы, свидетельства: федеральный уровень – 3 балла, при наличии 2 и более «+ 1» балл	9 баллов

	дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по направлению деятельности педагога.	за каждого, но не более 2 баллов; региональный уровень – 2 балла, при наличии 2 и более «+ 1» балл за каждого, но не более 2 баллов; муниципальный уровень – 2 балла, при наличии более 3 «+ 1» балл; уровень учреждения – 1 балл. Дистанционные конкурсы – 1 балл.	
1.5.23	Сохранность контингента обучающихся.	Сохранение преемственности воспитанников дошкольников при переходе в школу – 100% - 2 балла.	2 балла
1.5.24	Ведение дневников наблюдения обучающихся, тетради взаимодействия с педагогами.	Наличие записей в дневниках наблюдения за обучающимися – 1 балла, тетрадях взаимодействия с педагогами, работающими на классе, группе – 2 балла.	2 балл
1.5.25	Умение общаться с учащимися с нарушениями слуха дактилем. Знание и использование дактиля в учебно-воспитательном процессе.	Владение дактилем в соответствии с требованиями.	2 балла
1.5.26	Экспертная деятельность педагога (работа в жюри, комиссиях, судебных коллегиях, ИС).	Приказ по учреждению, представление заместителя директора.	1 балл
1.5.27	Работа с детьми разного возраста и воспитанниками обучающимися по разным образовательным программам.	Осуществление образовательной деятельности на фронтальных занятиях с детьми разных возрастов и воспитанниками обучающимися по разным образовательным программам.	2 балла
	Уровень исполнительской дисциплины	13	
1.5.28	Эффективное осуществление образовательной деятельности с детьми находящихся на длительном лечении в ГОБОЗ Новгородском клиническом специализированном центре психиатрии.	Активное проявление инициативы в организации учебного процесса на базе ГОБОЗ Новгородского клинического специализированного центра психиатрии.	5 баллов
1.5.29	Ежемесячное представление материалов на официальный сайт учреждения, в паблик о жизни класса, группы и профессиональной деятельности.	Наличие материалов – не менее 10 за период.	1 балл
1.5.30	Работа без больничного листа.	Работа без больничного листа.	1 балл
1.5.31	Выполнение поручений администрации.	Выполнение работ в отчетный период по просьбе администрации –	2 балла

		2 балла.	
1.5.32	Разработка разделов основной образовательной программы дошкольного, начального, основного общего образования или программы для обучающихся с умственной отсталостью (с нарушениями слуха), ТНР.	Наличие разделов программы, приказ по учреждению – 2 балла.	2 балла
1.5.33	Качество ведения школьной документации (качественный анализ представленных документов, личных дел обучающихся, отчётов, консилиумов)	Наличие документов. По представлению заместителя директора.	2 балла
	Качество дидактического обеспечения кабинета	7	
1.5.34	Наличие и обновление паспорта кабинета с перечнем методической обеспеченности и ТСО; наличие инструкций по ТБ, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования, организация своевременных ремонтных работ, обеспечение требований санитарных норм и правил, современность и эстетичность оформления обеспечение требований санитарных норм и правил, современность и эстетичность оформления	Обновление паспорта кабинета, наличие инструкций по ТБ , сохранность кабинета, организация своевременных ремонтных работ, современность и эстетичность оформления обеспечение (по результатам смотра кабинетов) – 1 балл.	1 балл
1.5.35	Обеспечение безопасных условий в образовательном процессе (отсутствие травматизма учащихся)	качество дежурства педагога (классный руководитель)– 1 балл, отсутствие травматизма учащихся – 1 балла.	2 балла
1.5.36	Участие в подготовке к новому учебному году.	Организация ремонта кабинета – 2 балла; участие в ремонте помещений школы – 1 балл.	4 балла
	ВСЕГО		100 баллов
1.6	Педагогические работники дополнительного образования		
1.6.1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	100% от количества обучающихся на начало и конец учебного года.	10 баллов
1.6.2	Успешность освоения обучающимися	100% выполнения программы.	20 баллов

	дополнительных образовательных программ		
1.6.3	Педагогу подготовившему обучающихся для участия в мероприятиях различного уровня	Наличие грамот, дипломов и прочих наград (выплата при очном и заочном участии). Федеральный уровень - 15 Региональный уровень - 15 Муниципальный уровень – 15	от 15 до 45 баллов
1.6.4	Информационная компетентность педагога	Использование информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	5 баллов
1.6.5	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	типы дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогом.	10 баллов
1.6.6	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	Наличие модели.	10 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
2.	Младший воспитатель		
2.1	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	Отсутствие предписаний контролирующих органов.	20 баллов
2.2	Соблюдение режимных моментов в соответствии с Сан Пин	Отсутствие замечаний.	20 баллов
2.3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	Фиксация участия администрацией.	10 баллов
2.4	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	Владение ребенком навыками культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	20 баллов
2.5	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	Выход на работу при замене, табель учета рабочего времени, приказ и т.д.	30 баллов
	ВСЕГО		100 баллов

3.	Медицинские работники		
3.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния	План работы, фактическое проведение мероприятий	10 баллов
3.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов.	10 баллов
3.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся	Проведение диспансеризации	100% воспитанников интерната - 30 баллов менее 100% - 0 баллов
3.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников	Отсутствие обращений с жалобами	20баллов
3.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации	Протоколы мероприятий	30 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
4.	Библиотекарь		
4.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	100% обеспечение	20 баллов
4.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	Проведение мероприятий по сохранению библиотечного фонда	20 баллов
4.3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	Выполнение плана работы библиотеки	20 баллов
4.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	Отсутствие замечаний, приказов, нарушений должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	35 баллов

4.5.	Образцовое содержание библиотеки	Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов и замечаний администрации учреждения.	5 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
5.	Документовед		
5.1.	Обеспечение своевременного и качественного выполнения порученных задач в строгом соответствии с установленным порядком работы	Отсутствие замечаний, актов, приказов и т.д.	20 баллов
5.2.	Качественная подготовка и сдача в архив учреждения документальных материалов, законченных делопроизводством	Отсутствие замечаний, актов, приказов и т.д.	20 баллов
5.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя	Отсутствие замечаний, актов, приказов и т.д.	20 баллов
5.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения сроков подготовки и исполнения документов	Отсутствие замечаний, актов, приказов и т.д.	10 баллов
5.5.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил пожарной безопасности и охраны труда.	Отсутствие замечаний, приказов, нарушений должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	30 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
6.	Программист		
6.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации. Качество выполненных работ.	Наличие локальной сети и указанной компьютерной техники в учреждении	25 баллов
6.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной организации	Исправность компьютерной техники, локальной сети	25 баллов
6.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	Исправность компьютерной техники, локальной сети	30 баллов
6.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Подготовка оборудования к мероприятиям	20 баллов

	ВСЕГО		100 баллов
7.	Учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадрам, делопроизводитель)		
7.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний надзорно-контролирующих органов и администрации	20 баллов
7.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	Отсутствие замечаний надзорно-контролирующих органов и администрации	20 баллов
7.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Владение информационно-коммуникационными технологиями в ведении учета и создании базы данных учреждения.	15 баллов
7.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Отсутствие замечаний надзорно-контролирующих органов	5 баллов
7.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Наличие заключенных трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	100% - 10 баллов менее 100 % - 0 баллов
7.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, офисной техники и мебели), его сохранность	Сохранность оборудования и мебели	100% - 10 баллов менее 100 % - 0 баллов
7.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Участие в подготовительных работах	Да — 10 баллов Нет — 0 баллов
7.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами и т.д.	Активное участие	Да - 20 баллов Нет — 0 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
8.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)		
8.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной	Бесперебойная работа указанных систем	10 баллов

	организации		
8.2.	Оперативность и качество выполнения заявок	Отсутствие невыполненных заявок	20 баллов
8.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Отсутствие аварийного состояния оборудования	20 баллов
8.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Отсутствие актов	20 баллов
8.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	Участие	20 баллов
8.6.	Выполнение особо важных заданий	Активность при выполнении заданий	10 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
9	Обслуживающий персонал		
9.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Отсутствие замечаний надзорно-контролирующих органов и администрации	20 баллов
9.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Исправное состояние инвентаря и оборудования	20 баллов
9.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Отсутствие аварийных ситуаций	15 баллов
9.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие невыполненных заявок	5 баллов
9.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	Участие в ремонтных работах	30 баллов
9.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Отсутствие жалоб	10 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
10	Специалист в сфере закупок (контрактный		

	управляющий)		
10.1	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам осуществления закупок товаров, работ, услуг	Отсутствие замечаний, актов, приказов и т.д.	20 баллов
10.2	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний, приказов, нарушений должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	20 баллов
10.3	Отсутствие штрафных санкций	Выполнения плана-графика по заработной плате	30 баллов
10.4	Создание в учреждении атмосферы сотрудничества, благоприятного психо-эмоционального климата, доброжелательства.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	10 баллов
10.5	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Выполнение сроков и объемов работ	20 баллов
	ВСЕГО		100 баллов
11. заместитель директора по учебной работе, по воспитательной работе			
11.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Отсутствие – 25 балл; Наличие – 0 баллов
11.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Выполнение нормативно правовых актов различного уровня регламентирующих организацию УВП	Выполнение – 25 балла; Нарушение - 0 баллов
11.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Отсутствие замечаний от принимающей информацию стороны	Отсутствие – 25 балла; Наличие замечаний- 0 баллов
	ВСЕГО		75 баллов
12. заместитель директора по административно-хозяйственной работе			
12.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Отсутствие – 25 балл; Наличие – 0 баллов
12.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Выполнение нормативно правовых актов различного уровня регламентирующих организацию УВП	Выполнение – 25 балла; Нарушение - 0 баллов
12.3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Отсутствие замечаний от принимающей информацию стороны	Отсутствие – 25 балла; Наличие замечаний- 0

			баллов
	ВСЕГО		75 баллов
13. заместитель директора по медицинской работе			
13.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	Отсутствие – 25 балл; Наличие – 0 баллов
13.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Выполнение нормативно правовых актов различного уровня регламентирующих организацию УВП	Выполнение – 25 балла; Нарушение - 0 баллов
13.3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Отсутствие замечаний от принимающей информацию стороны	Отсутствие – 25 балла; Наличие замечаний- 0 баллов
	ВСЕГО		75 баллов

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности
руководителей учреждения и критериев
оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1. Основная деятельность организации			
1.1.	Выполнение объема государственного задания учреждения по видам услуг	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг 95% и более	5
		менее 95 % Основание: данные учреждения Методика расчета: (А/В) x 100%, где: А – объем выполненного государственного задания за отчетный период; В – объем государственного задания по плану за отчетный период (устанавливается приказом министерства) А = Ко / Км, где: Ко – количество обучающихся по состоянию на 1 число каждого месяца;	0

1	2	3	4
		Км – количество месяцев отчетного периода	
1.2.	Выполнение учреждением индивидуальных показателей эффективности	Значения устанавливается приказом министерства ежегодно для конкретной организации Основание: данные учреждения по исполнению индивидуальных показателей эффективности по согласованию со специалистом министерства – куратором учреждения	30
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	5
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения Основания: данные учреждения в соответствии с журналом регистрации обращений	0
1.4.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Выявлены нарушения	0
		Выполнения плана устранения нарушений Основание: данные учреждения	5
		Не выявлены нарушения	5
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Мониторинг по обязательной информации к размещению - наличие сайта - наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно - правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	
		наличие	5
		отсутствие Основание: мониторинг министерства по обязательной информации к размещению	0
Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев			50
2. Финансово –экономическая деятельность учреждения			
2.1.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в	Выполнение: - соблюдение сроков	5 (0*)

1	2	3	4
	министерство (при наличии бухгалтерской службы)	представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности; - качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	
		Невыполнение Основание: служебная записка главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	0 (0*)
2.2.	Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам (при наличии бухгалтерской службы)	Отсутствие начисленных штрафов и пени по учреждению	5 (0*)
		наличие начисленных штрафов и пени по учреждению Основание: данные учреждения	0 (0*)
2.3.	Соблюдение сроков представления первичной документации необходимой для ведения бухгалтерского учета (при отсутствии бухгалтерской службы)	Соблюдения сроков представления первичной документации	0(10*)
		Не соблюдение сроков Основание: информация главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	0(0*)
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные учреждения	0
2.5.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные учреждения	0
2.6.	Эффективность планирования и размещения плана	Своевременное	

1	2	3	4
	закупок	- размещение заказов; - внесение изменений в план закупок - исполнение контрактов	
		от 90 % до 100 %	5
		90 % и менее Основание: данные учреждения	0
2.7.	Отсутствие актов проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях	Отсутствие	0
		Наличие Основание: данные учреждения	-20
Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев			25
3. Исполнительская дисциплина руководителя учреждения			
3.1.	Исполнение приказов, поручений министерства, представления информации по запросам	Своевременное исполнение	5
		Наличие неисполненных приказов, поручений и информации Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства – куратор учреждения	-5
Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев			5
4. Деятельность организации, руководителей учреждения, направленная на работу с кадрами			
4.1.	Укомплектованность работниками основного персонала	Укомплектовано (процент от штатного расписания):	
		на 70 % и более	5
		менее 70 % Основание: данные учреждения Методика расчета: (А/В) x 100%, где А – количество укомплектованных штатных единиц; В – количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию учреждения	0
4.2.	Соблюдение безопасных условий труда	Выполнение	5

1	2	3	4
		- проведение мероприятий по охране труда; - периодические медицинские осмотры	
		Невыполнение Основание: данные учреждения	0
4.3.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления); Отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) -100%	Выполнение на 100 % и более	10
		Невыполнение Основание: мониторинг министерства выполнения целевого показателя Методика расчета: А/В x 100%, где: А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период; В – установленный целевой показатель за отчетный период	0
4.4.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации	Выполнение	0
		Невыполнение	-2
Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев			20
Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев			100 (100*)

*при отсутствии собственных бухгалтерских служб

работников учреждения

ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА
оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работника

(ФИО)

(направление деятельности, преподаваемый предмет)

(оцениваемый период)

Образование _____

Стаж педагогической деятельности _____

Общее количество обучающихся у педагога _____

Классы, в которых преподаётся предмет _____

№ показателя	Показатель эффективности деятельности	Самооценка в баллах (проставляется работником)	Критерии оценки эффективности деятельности	Оценка в баллах (проставляется комиссией)
ИТОГО баллов				

Члены комиссии:

С выводами комиссии учреждения ознакомлен:

Дата

Подпись

