

ПРИНЯТО
Советом учреждения
протокол от 14 .06.2024 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГОБОУ «АШ № 1»
Л.В. Андреева
(Приказ от 17.06.2024 № 182)

**Положение об оплате труда работников
государственного областного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа № 1»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Адаптированная школа № 1», 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», Постановлением министерства образования Новгородской области от 23.05.2024 № 9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области»

1.2. Система оплаты труда работников государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Адаптированная школа № 1» (далее - организации) 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 Примерным положением.

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

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

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

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

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Настоящим положением для руководителя организации, рассматриваются созданной министерством образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по

вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства.

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации 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 расчетного 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 Правительства Новгородской области 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 организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя организации - министром образования Новгородской области (далее министр) на основании решения комиссии министерства и утверждается приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации на основании решения комиссии организации и утверждается приказом организации.

2.2. Должностной оклад.

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

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

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

D_o - должностной оклад руководителя организации;

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

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

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

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

K_{ind} - коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

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

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления организацией, подлежит пересмотру комиссией министерства ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления организацией, на текущий год утверждается приказом министерства в срок до 1 февраля текущего года.

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации ($K_{п1}$):

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	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
		от 950 и выше	0,8

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, подлежит пересмотру комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства - куратора организации при изменении в организации следующих показателей:
организация подвоза учащихся к месту учебы.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации ($K_{п2}$):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент ($K_{п2}$)
1	2	3	4
1.	Наличие филиала:		
1.	Организация подвоза учащихся к месту учебы		
1.1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	-	0,1
	Профессиональные образовательные организации		

2.2.1.4. Коэффициент специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере ($K_{сп1}$, $K_{сп2}$):

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

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

2.3. Выплаты компенсационного характера.

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

выплаты 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. Выплаты устанавливаются 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 производятся 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. Выплаты осуществляются 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 организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу. Выплаты осуществляются 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.4. Выплаты компенсационного характера для заместителей директора устанавливаются за:

- организацию методической работы со студентами – до 50 %;
- оказание консультативной помощи руководящим и педагогическим работникам других школ города и района – до 50 %;
- работу с особо трудными детьми и их семьями – до 50%;
- организацию работы с детьми, переведенными на индивидуальное обучение на дому – до 50%;
- увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 50 %;
- организацию работы по подготовке конкурсных материалов и заявок к ним – до 50%;
- организацию, проведение работы по ГО и предупреждению ЧС – до 50 %;
- организацию, проведение работы по ОТ и пожарной безопасности – до 50%;
- за выполнение обязанностей диспетчера в размере - до 50%;
- выполнение обязанностей ответственного за безопасность движения в размере до 50 %;

- за выполнение обязанностей контрактного управляющего, в размере до 50%.

Доплаты производятся от должностного оклада.

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям организаций (за исключением руководителя организации, вновь созданной в текущем году и

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

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит 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 30 000 рублей;

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

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

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

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

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации об

оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

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

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и одновременно.

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

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

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

- 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», 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»

- 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 организации в следующих размерах:

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

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

В случае, если у руководителя организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной

работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

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

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 3 к Настоящему положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 3, представляет специалисту министерства - куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста министерства - куратора организации 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 организации, которое утверждается приказом министерства.

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

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа 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 абзацев 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 организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

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

заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

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

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

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

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

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

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

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

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

2.5. Материальная помощь.

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации и ее конкретном размере принимается 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 организации - министром и утверждается приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - министром и утверждается приказом министерства;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации - руководителем организации и утверждается приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, предоставляется в пределах утвержденного для организации 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 течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

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

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководител я организации	заместителя руководител я	главного бухгалтера организаци и
1	2	3	4	5
1.	Общеобразовательные организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	3	2,5	2

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

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

В случае создания новой организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и главного

бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года в соответствии с положением об оплате труда организации. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5650
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5932
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6511
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист,	8419

		старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <***>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	9251
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	8934
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела,	9817

		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	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	10570

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

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

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

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

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

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников	аккомпаниатор,	6533

	культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	культуры, искусства и кинематографии среднего звена»
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	7455
		главный библиотекарь	9675

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5650
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	5932
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	5953
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально- множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6555
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7146
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7741
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	8934
3.	ПКГ «Общепромышленные должности»		

	служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6496
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7146
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7908
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8687
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9555
4.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10570

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
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	4238
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4660
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1	профессии рабочих, по которым	5128

	квалификационный уровень	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5636
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6207
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7063
2.5.	4 квалификационный уровень	Водитель школьного автобуса	8787

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.

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

Должности	Размер минимального оклада (рублей)
Ассистент по оказанию технической помощи	5698

инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26570

3.4. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу по занимаемой должности.

3.4.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

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

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

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

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

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 - 0,71;

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 - 0,28.

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

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

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

водителям - 1,1.

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

3.4.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

за вторую квалификационную категорию - 0,10;
за первую квалификационную категорию - 0,30;
за высшую квалификационную категорию - 0,40.

3.5. Выплаты компенсационного характера.

3.5.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.5.2. 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.

3.5.3. 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;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную

категорию «педагог – методист» в размере 50 процентов к окладу по занимаемой должности;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог–наставник» в размере 50 процентов к окладу по занимаемой должности.

3.5.4. Выплаты компенсационного характера для педагогических и других работников устанавливаются за:

1) проверку тетрадей: (доплата производится от количества часов на период с 01.09. по 31.05. от должностного оклада)

- класс для детей с ГУО – 10%;

- 1-4 классы – 10%;

- индивидуальные и групповые логопедические занятия – 5 %;

- русский язык в 5-11 классах – 15%;

- математика в 5-11 классах – 10%;

- естествознание, география, природоведение, домоводство, история в 6-11 классах – 5%.

2) заведование учебными кабинетами: (доплата производится от размера минимального оклада)

- заведование учебным кабинетом (информатики, естествознания, музея, спортивный зал и др.) – 10%;

- заведование кабинетом трудового обучения – 20%.

3) работу по созданию и обновлению школьного сайта – до 50% (доплата производится от размера минимального оклада);

4) выполнение обязанностей общественного воспитателя – 5% (доплата производится от размера базового оклада с момента наступления правовых отношений на период с 01.09. по 31.05.);

5) выполнение работ, несвязанных с функциональными обязанностями (ремонт школьных помещений и др.) – до 200 % (доплата производится от размера базового оклада с учетом содержания и объема работ);

6) ежедневное ведение дневников наблюдения за учащимися из замещающих семей - 3 % за одного учащегося (доплата производится от размера минимального оклада на период с 01.09. по 31.05);

7) ежедневное сопровождение учащихся школы на школьном автобусе до школы и обратно - в размере 10000 рублей (доплата производится ежемесячно на период с 01.09. по 31.05 с учетом количества фактически отработанного времени (фактических дней сопровождения) за установленный период. В случае разового сопровождения доплата производится из расчета: 10000 рублей делятся на количество рабочих дней в месяце, делятся на 2 и умножается на количество раз сопровождения;

8) работу в две смены - до 100 % (доплата производится от размера базового оклада на период с 01.09. по 31.05);

9) выполнение обязанностей помощника школьного администратора электронного дневника и журнала (на период с 01.09. по 31.05), дневника – зачисление в образовательную организацию – в размере до 100 % (доплата производится от размера минимального оклада)

3.5.5. Выплаты компенсационного характера для социального педагога устанавливаются за:

- работу с замещающими семьями – до 100% от размера минимального оклада;

- разъездной характер работы – до 100% от размера минимального оклада;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.6. Выплаты компенсационного характера для библиотекаря (педагога-библиотекаря) устанавливаются за:

- работу с библиотечным фондом школьных учебников - до 100% от размера минимального оклада;

- работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 50% от размера минимального оклада;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.7. Выплаты компенсационного характера для секретаря устанавливаются за:

- дополнительную работу по формированию и направлению в министерство шаблонов реестров мер социальной защиты (ЕГИССО), по оформлению документов ПФ и др. – до 300% от размера минимального оклада;

- выполнение обязанностей кассира – до 50% от размера минимального оклада;

- дополнительную работу по составлению статистической отчетности – до 100 % от размера минимального оклада;

- размещение информации на электронных сайтах – до 100 % от размера минимального оклада;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.8. Выплаты компенсационного характера для уборщика служебных помещений, гардеробщика устанавливаются за:

- мытье окон в местах общего пользования – до 100 % от размера минимального оклада (2 раза в год);
- подготовку школы к зимнему периоду – до 100 % от размера минимального оклада (1 раз в год);
- выполнение работ, связанных с ремонтом школьных помещений – до 100 % от размера минимального оклада (летний период);
- работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 50 % от размера минимального оклада.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.9. Выплаты компенсационного характера для дворника устанавливаются за:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.10. Выплаты компенсационного характера для сторожа (вахтера) устанавливаются за:

- работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья – до 50 % от размера минимального оклада;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.11. Выплаты компенсационного характера для рабочего по ремонту и обслуживанию здания, электромонтера устанавливаются за:

- выполнение внеплановых работ – до 100 % от размера минимального оклада;

- выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство - до 100 % от размера минимального оклада.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.12. Выплаты компенсационного характера для водителя школьного автобуса, диспетчера за:

- работу по графику с разделением смены на части - до 100% от размера минимального оклада;
- учет и сохранность материальных ценностей - до 100% от размера минимального оклада;
- классность - до 25% от размера минимального оклада;
- дополнительную работу по оформлению документов – до 100 % от размера минимального оклада.
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.13. Выплаты компенсационного характера для слесаря-ремонтника устанавливаются за:

- ненормированный рабочий день – до 100 % от размера минимального оклада.
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.5.14. Выплаты компенсационного характера для бухгалтера устанавливаются за:

- дополнительную работу по составлению статистической отчетности – до 100 % от размера минимального оклада;
- размещение информации на электронных сайтах – до 100 %; от размера минимального оклада
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – с учетом содержания и объема работ.

3.6. Выплаты стимулирующего характера.

3.6.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки

результативности их деятельности, указанными в приложении № 1 к Настоящему положению. 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 организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

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

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

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

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

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

3.6.3. 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).

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

ежемесячно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента - 10

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»

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

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада:

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение выплаты и определение ее размеров, осуществляется комиссией организации.

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

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, указанными в приложении № 2 к Настоящему положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

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

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

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

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

- для педагогических работников в абсолютном размере, но не более 100 процентов должностного оклада для педагогических работников:

- для прочих работников (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) в абсолютном размере, но не более 15000 рублей.

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.

3.7. Материальная помощь.

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. 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.

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.

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

3.11. Работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» предоставляется выходной нерабочий день с сохранением заработной платы.

3.12. Педагогическому Работнику устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере:

3.12.1. 10000 рублей за счет средств федерального бюджета, но не более 2-х выплат при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, независимо от количества обучающихся в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс;

3.12.2. 1000 рублей за счет средств областного бюджета за работу в одном классе (классе-комплекте) численностью 12 человек (5 человек - для класса с глубокой умственной отсталостью); 40 рублей за 1 учащегося за счет средств областного бюджета из расчета

В случае выполнения педагогическим работником функций классного руководителя более чем в одном классе (при недостаточном количестве педагогических работников или отказе педагогического работника от классного руководства) вознаграждение педагогическому работнику выплачивается за каждый класс отдельно.

Приложение № 1
к Настоящему положению об оплате труда
работников государственного областного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа № 1»

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

	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Единица измерения	Диапазон значений	Максимальное количество баллов	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Педагогические работники						
1.	Результативность и эффективность педагогической деятельности					
1.1.	Организация системных исследований -мониторинга индивидуальных достижений учащихся классов) - мониторинг достижений учащихся индивидуального	%	0-3.0	3.0	100%- 80% (учащихся) - 3 балла; 79%- 60% (учащихся)- 2 балла; 59%- 40% (учащихся) -1 балл; 39% менее (учащихся) -0 баллов	от 0 до 3 баллов
				0,5		От 0 до 2

	обучения	единиц	0.5-2.0			
1.2.	Положительная динамика индивидуальных достижений детей (при наличии подтверждающих документов)	%	0-2.0	2.0	Увеличение доли учащихся, закончивших учебный период с положительными оценками: от 0,0 3 % и выше -1 балл. Динамика уровня социализации и адаптированности детей – 1 балл.	от 0 до 1 балла от 0 до 1 балла
1.3.	Подготовка участников конференций, фестивалей, спортивных соревнований, конкурсов.	единиц	2.0-5.0	N	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла;	от 0 до N баллов
1.4.	Подготовка участников интернет конкурсов		1.0-3.0	3	От 1 до 3 интернет конкурсов – 1 балл; от 4 до 6 -2 балла ; 7 и более -3 балла	от 0 до 3баллов
1.5.	Наличие победителей соревнований, конкурсов и т.д. (наличие дипломов, грамот)	единиц	2–10	N	федеральный уровень – 10 баллов; региональный уровень – 8 баллов; муниципальный уровень – 6 баллов; уровень учреждения – 2 балла; .	от 2 до N баллов
1.6.	Наличие победителей интернет конкурсов		2-N	N	интернет конкурсы – 2 балла	2-N
1.7.	Организация эффективной внеклассной работы по предмету (при наличии портфолио (не учитываются мероприятия в рамках проектов)	единиц	0–2.0	2.0	При наличии 1 и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности – 2 балла, при отсутствии мероприятий – 0 баллов	от 0 до 2 баллов

1.8.	Отсутствие случаев правонарушений детей, отражение работы в плане классного руководителя (для классных руководителей)	единиц	0-1.0	1.0	При отсутствии случаев -1балл.	от 0 до 1 балла
1.9.	Наличие детских общественных объединений в классе и их активная деятельность (наличие положения, программы, плана, отчет по работе);	единиц	0-3.0	N	При наличии одного мероприятия- 3 балла	от 0 до N баллов
1.10	Участие в волонтерском движении		0-2.0	N	При наличии одного мероприятия- 2 балла	от 0 до N
1.11.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты» (наличие оформленного проекта и подтверждения о его реализации - обязательны)	единиц	0-10	N	Педагог получает баллы в зависимости от количества реализуемых проектов : --Долгосрочные проекты в рамках всероссийских , областных и муниципальных программ(от 6 месяцев до 1 года)-10 б; _Долгосрочные проекты в рамках плана работы школы(от 6 месяцев до 1 года)- до 8б; Среднесрочные проекты(от 3 до 6 месяцев) до 6 баллов; Краткосрочные проекты (от 1 до 3 месяцев) до 5 баллов Мини проекты (до 1 месяца) до 3 баллов	от 0 до N баллов

					–	
1.12.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие родителей и детей(участие не менее 30 % родителей; родительские собрания не учитываются)	единиц	0-5	N	Педагог получает баллы в зависимости от количества мероприятий : 1 балл уровень школы; 2балла –муниципальный уровень; 3балла- областной уровень; 5баллов -всероссийский	от 0 до N баллов
1.13.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (при наличии эффективной работы, плана и результата)	единиц	0-N	N	Педагог получает баллы в зависимости от количества учащихся 2 балла за каждого ребенка	от 0 до N баллов
1.14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление экспозиций, выставок в кабинете, библиотеке, рекреациях и т.п.)к	единиц	0-5	N	Педагог получает баллы в зависимости от количества элементов оформления 5 балла за каждую тематическую экспозицию. (оформление в рамках праздников, классных часов, уроков других мероприятий не учитывается)	от 0 до N баллов
2.	Качество и активность выполняемой методической работы					
2.1.	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	единиц	2.0-10.0	N	федеральный уровень – 10 баллов; региональный уровень – 5 баллов; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 2 балла.	от 2 до N баллов

	Участие педагога в профессиональных интернет-конкурсах, проводимых министерством образования РФ		0-2.0		интернет – 2 балла.	
2.2.	Качество методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса	единиц	0-2.0	2.0	Развернутый самоанализ деятельности, разработка открытых уроков, методических пособий утвержденных ШМС. с приложением разработок.	от 0 до 2.0 баллов
2.3.	Активное участие педагога в экспертной работе	единиц	0-2.0	2.0	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта аттестационной комиссии, участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9 –10 классов в качестве эксперта предметной комиссии ; Участие педагога в качестве эксперта в работе других комиссий	от 0 до 2 баллов
2.4.	Наличие и уровни распространение педагогического опыта. (Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, представление опыта в рамках научно-практических конференций, публикации опыта в СМИ творческих	единиц	1-5.0	5.0	федеральный уровень – 5 баллов; региональный уровень – 4 балла; муниципальный уровень – 3 балла; уровень учреждения – 1 балл.	от 1 до 5 баллов

	отчетов и др. Размещение статей в профессиональных журналах, мероприятий по обобщению передового опыта)					
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1.	Ведение классных журналов (в т.ч. электронных) без замечаний	единиц	0-3.0	3.0	Без замечаний - 3 балла; замечания – 0 баллов	от 0 до 3 балла
3.2.	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения: личное дело, дневник наблюдений, банк данных учащихся, отчетов социально-педагогической, психологической, логопедической работе)	единиц	0-1.0	1.0	Своевременное и полное заполнение электронных и бумажных личных дел обучающихся, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов	от 0 до 1 балла
3.3.	Дежурство по школе : - педагогический работник - классный руководитель	единиц	0-2.0 0-1.0	2.0 1.0	Замечания – 0 баллов; отсутствие замечаний – 2 балла Замечания – 0 баллов; отсутствие замечаний – 1 балла	от 0 до 2 баллов от 0 до 1 баллов
4.	Сохранение здоровья учащихся					
4.1.	Эффективная профилактическая работа с	единиц	0-1.0	1.0	Ведется систематически- 1 балл Ведется без системы - -0 баллов;	от 0 до 1 балла

	учащимися по предупреждению табакокурения, токсикомании наркомании, алкоголизма (наличие плана, программы, записей в журнале, который отдельно ведет учитель)					
4.2.	Работа с обучающимися по повышению культуры питания профилактике ОРЗ и ОРВИ (наличие плана, программы, записей о проведенных занятиях).	единиц	0-2	2.0	Систематически проводятся мероприятия по повышению культуры питания – 2 балл, отсутствуют замечания классу в школьной столовой-1 балл;	от 0 до 2 баллов
4.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	единиц	0-15.0	15.0	-Работа в пришкольном лагере в качестве педагога -10 баллов, работа начальником лагеря -15 баллов; - Организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы, наличие приказа о проведении, безопасность и удовлетворенность детей - 3 балла	от 0 до 15 баллов
4.4	Мероприятия направленные на укрепление здоровья детей (посещение бассейна, катка, спортивных комплексов)		0-1.0	N	до 50 %учащихся-0,5 балла; Свыше 50%- 1 балл	От 0 до N

5.	ИКТ- деятельность					
5.1.	Участие в обновлении школьного сайта и работа с ним	единиц	0-1.0	1.0	Размещение методических материалов, опыта работы, согласовано с методическим советом), интересных новостей и т.д.	от 0 до 1 балла
5.2.	Работа с личным сайтом (постоянное обновление)	единиц	0-1.0	1.0	Создание личного сайта на сервере «Конструктор сайтов» и работа с ним -1 балл	от 0 до 1 балла
5.3.	Участие в конкурсах по использованию ИКТ в учебно-воспитательном процессе	единиц	0-1.0	1.0	Участие – 1балл	от 0 до 1 балла
6.	Эффективность социально-значимой и финансово-хозяйственной деятельности					
6.1.	Участие в совершенствовании школьной территории	единиц	0-1.0	1.0	Создание проектов дизайна цветника, прогулочной площадки, пополнение посадочного материала	от 0 до 1 балла
6.2.	Результативная работа по привлечению внебюджетных и спонсорских средств	единиц	0-5.0	5.0	Привлечение спонсорских средств-5 баллов в% соотношении к общей сумме привлечённых средств	от 0 до 5 баллов
6.3.	Удовлетворенность родителей деятельностью учреждения (заполняется только по итогам полугодия) Независимая экспертиза	%	0-5.0	5.0	100%- 90% - 5 баллов; 89%- 80% - 4 балла; 79%- 70% -3 балла; 69%- 55% -2 балла; 54%- 40% -1 балла; менее 40% -0 баллов.	от 0 до 5 баллов

6.4.	Руководство ШМО	единиц	0-5.0	5.0	Содержание работы соответствует требованиям, вовремя оформленные протоколы	от 0 до 5 баллов
Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)						
1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	балл	0-15	15.0	Выполнение требований установленных в организации невыполнение - 0 баллов; выполнение - 15 баллов	от 0 до 15 баллов
2.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	балл	0-15	15.0	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетности и информации; - качественного представление отчетности и информации (без ошибок и опечаток). невыполнение - 0 баллов; выполнение - 15 баллов	от 0 до 15 баллов
3.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ТБ и ОТ	балл	0-10	10.0	Да/нет да - 10 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 10 баллов
4.	Качественное ведение документации	балл	0-20	20.0	Да/нет да - 20 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 20 баллов
5.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	балл	0-20	20.0	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие да - 20 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 20 баллов

6.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	балл	0-10	10.0	Да/нет да - 10 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 10 баллов
7.	Участие в установленном периоде в выполнении важных работ и мероприятиях	балл	0-10	10.0	Да/нет да - 10 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 10 баллов
Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник и др.), обслуживающий (вспомогательный) персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож (вахтер), дворник, ассистент по оказанию помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, водитель, бухгалтер, библиотекарь, заведующая хозяйством и др.)						
1.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	балл	0-30	30.0	Выполнение требований установленных в организации невыполнение - 0 баллов; выполнение - 30 баллов	от 0 до 30 баллов
2.	Соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ТБ и ОТ	балл	0-20	20.0	Да/нет да - 20 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 20 баллов
3.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	балл	0-20	20.0	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие наличие - 0 баллов; отсутствие - 20 баллов	от 0 до 20 баллов
4.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	балл	0-20	20.0	Да/нет да - 20 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 20 баллов
5.	Участие в установленном периоде в выполнении важных работ и мероприятиях	балл	0-10	10.0	Да/нет да - 10 баллов нет - 0 баллов	от 0 до 10 баллов

Приложение № 2
к Настоящему положению об оплате труда
работников государственного областного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа № 1»

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности
для установления премиальных выплат работникам организации

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
Заместитель руководителя			
1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	Соблюдение сроков предоставления отчетов и иной информации, качественное предоставление отчетов и иной информации - 40 баллов	да - 40 баллов нет - 0 баллов
2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Рациональное использование - 10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов
3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	Выполнение контрольных показателей организации - 10 баллов	да – 10 баллов нет - 0 баллов
4.	Обеспечение информационной открытости организации	Обеспечение -10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Участие организации в районных,	Участие - 15 баллов	да - 15 баллов

	региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях		нет - 0 баллов
6.	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности	Привлечение средств - 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб- 10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов
Главный бухгалтер			
1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	Соблюдение сроков предоставления отчетов и иной информации, качественное предоставление отчетов и иной информации - 20 баллов	да - 20 баллов нет - 0 баллов
2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации	Соблюдение законодательства – 10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	Отсутствие – 20 баллов	да - 20 баллов нет - 0 баллов
4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности	Целевое использование бюджетных средств – 10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Выполнение организацией плана финансово – хозяйственной деятельности	Выполнение плана- 15 баллов	да - 15 баллов нет - 0 баллов
6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации	Отсутствие штрафных санкций – 10 баллов	да - 10 баллов нет - 0 баллов

7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате установленного организации	Выполнение целевого показателя -15 баллов	да - 15 баллов нет - 0 баллов
Педагогические работники			
1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя	Реализация- 3 балла	да - 3 баллов нет - 0 баллов
2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Выполнение – 3 балла	да - 3 баллов нет - 0 баллов
3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	Организация – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса	Использование данных – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету отметки «4» и «5» за текущий период	100%	От 90 до 100 % - 5 баллов; от 80 до 89 % - 3 балла; от 70 до 79 % - 1 балл менее 70 % - 0 баллов

			<p>Методика расчета: $Ч_1 / Ч_2 \times 100 \%$, где: $Ч_1$ - количество обучающихся, имеющих по предмету отметки «4» и «5» за текущий период; $Ч_2$ - общее количество обучающихся</p>
10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	Да/нет	<p>да - 3 баллов нет - 0 баллов</p>
11.	Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс	Вовлечение семей – 5 баллов	<p>да - 5 баллов нет - 0 баллов</p>
12.	Организация работы с социально неблагополучными семьями	Организация работы – 5 баллов	<p>да – 5 баллов нет - 0 баллов</p>
13.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	100%	<p>89-100 % – 4 баллов 80- 89 % – 2 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $Ч_1 / Ч_2 \times 100 \%$, где: $Ч_1$ - количество удовлетворенных родителей (законных представителей); $Ч_2$ - общее количество родителей (законных представителей)</p>
14.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям	Да/нет	<p>да - 4 баллов нет - 0 баллов</p>
15.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	Участие – 4 балла	<p>да - 4 баллов нет - 0 баллов</p>
16.	Представление опыта работы на разных уровнях	Да/нет	<p>да - 4 баллов нет - 0 баллов</p>
17.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта	Да/нет	<p>да - 4 баллов нет - 0 баллов</p>

18.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования	Разработка – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
19.	Разработка рабочих программ по предметам	Разработка – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
20.	Разработка программ внеурочной деятельности	Разработка – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
21.	Соответствие качества урока требованиям стандарта	Соответствие – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
22.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися	Организация мероприятий – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
23.	Организация работы по вовлечению обучающихся в спортивно-массовые мероприятия	Да/нет	да - 3 баллов нет - 0 баллов
24.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
25.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	Отсутствие /наличие	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов
Педагог - психолог			
1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Обеспечение вариативности – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	Обеспечение вариативности – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов

3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Использование – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
4.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	Организация – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
5.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
6.	Помощь в формировании и развитии ученических групп	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
7.	Гармонизация детско-родительских отношений	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
8.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
9.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
10.	Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик"	Да/нет	да - 3 баллов нет - 0 баллов
11.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	Да/нет	да - 3 баллов нет - 0 баллов
12.	Участие в работе школьной службы примирения	Участие – 5 баллов	да – 5 баллов нет - 0 баллов
13.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	Влияние – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
14.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных	Эффективность – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов

	на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)		
15.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Эффективность – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
16.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	Признание – 4 балла	да - 4 баллов нет - 0 баллов
17.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов
18.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов
19.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	Да/нет	да - 4 баллов нет - 0 баллов
20.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Участие – 3 балла	да - 3 баллов нет - 0 баллов
21.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет	да - 3 баллов нет - 0 баллов

22.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие – 3 балла	наличие- 3 баллов нет - 0 баллов
23.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Наличие – 3 балла	наличие - 3 баллов нет - 0 баллов
24.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	Участие - 3 балла	да - 3 баллов нет - 0 баллов
25.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	Отсутствие /наличие	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов
Социальный педагог			
1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	Да/нет	да - 7 баллов нет - 0 баллов
2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Использование – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
4.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	Организация – 5 баллов	да- 5 баллов нет - 0 баллов
5.	Гармонизация детско-родительских отношений	Да/нет	да – 5 баллов нет - 0 баллов
6.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Участие - 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
7.	Участие в работе образовательной	Участие - 5 баллов	да - 5 баллов

	организации, направленной на профилактику правонарушений		нет - 0 баллов
8.	Участие в работе школьной службы примирения	Участие - 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
9.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $Ч_1 / Ч_2 \times 100 \%$, где: $Ч_1$ - количество вовлеченных обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении; $Ч_2$ - общее количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении
10.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $Ч_1 / Ч_2 \times 100 \%$, где: $Ч_1$ - количество охваченных обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении; $Ч_2$ - общее количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении

			положении
11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	Не пропускающие занятия 100 % - 5 баллов 0-99% - 0 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
12.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $Ч_1 / Ч_2 \times 100 \%$, где: Ч ₁ - количество охваченных семей, находящихся в социально опасном положении,; Ч ₂ - общее количество охваченных семей, находящихся в социально опасном положении
13.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
14.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Участие - 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
17.	Наличие системы самообразования по	Наличие – 5 баллов	да – 5 баллов

	актуальным для образовательной организации проблемам		нет - 0 баллов
18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Наличие – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	Участие - 5 баллов	да – 3 баллов нет - 0 баллов
20.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	Отсутствие /наличие	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов
Учитель-логопед, учитель-дефектолог			
1.	Ведение необходимой документации	Да/нет	да - 7 баллов нет - 0 баллов
2.	Обеспечение вариативности деятельности	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	Наличие – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)	Да/нет	да – 5 баллов нет - 0 баллов
6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов

7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	Влияние – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
10.	Охват обучающихся логопедической помощью	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $C_1 / C_2 \times 100 \%$, где: C_1 - количество охваченных обучающихся логопедической помощью; C_2 - общее количество обучающихся нуждающиеся в логопедической помощи
11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых учителем-логопедом, учителем-дефектологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	Эффективность программы – 10 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов

14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	100%	89-100 % – 5 баллов 80- 89 % – 3 балла; менее 80 % - 0 баллов
15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	Участие – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	Наличие – 5 баллов	да - 5 баллов нет - 0 баллов
19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	Участие – 5 баллов	да - 3 баллов нет - 0 баллов
20.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	Отсутствие /наличие	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов
Педагогические работники дополнительного образования детей			
1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	100%	89-100 % – 15 баллов 80- 89 % – 10 балла; менее 80 % - 0 баллов Методика расчета: $C_1 / C_2 \times 100 \%$, где: C_1 - количество выбывших обучающихся в течение года; C_2 - общее количество обучающихся

2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	Освоение – 10 баллов	освоение – 10 баллов нет – 0 баллов
3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	Участие – 15 баллов	да – 15 баллов нет – 0 баллов
4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки	Да/нет	да – 10 баллов нет – 0 баллов
5.	Информационная компетентность педагога	Да/нет	да – 10 баллов нет – 0 баллов
6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	Да/нет	да – 10 баллов нет – 0 баллов
7.	Участие педагога в системе методической работы	Участие – 15 баллов	да – 15 баллов нет – 0 баллов
8.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	Да/нет	да – 10 баллов нет – 0 баллов
9.	Отсутствие обоснованных и подтвержденных служебным расследованием жалоб учащихся, родителей	Отсутствие /наличие	отсутствие – 5 баллов наличие – 0 баллов
Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер и др.)			
1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг и др.)	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетности и информации; - качественного представление отчетности и информации (без ошибок и опечаток).	выполнение - 20 баллов невыполнение - 0 баллов
3.	Использование информационно-	Да/нет	да - 10 баллов

	коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями		нет - 0 баллов
4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов
6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
8.	Результативное участие в подготовке к проверкам контролирующими органами	Да/нет	да - 5 баллов нет - 0 баллов
Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож (вахтер), дворник и др.)			
1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов

	организации		
6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/отсутствие	отсутствие - 10 баллов наличие - 0 баллов
Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)			
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
2.	Оперативность и качество выполнения заявок	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
6.	Выполнение особо важных заданий	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
Заведующая библиотекой, библиотекарь			
1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов

3.	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов
4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
5.	Образцовое содержание библиотеки	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
Заведующая хозяйством			
1.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
2.	Качество ведения документации, отсутствие замечаний	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
3.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг и др.)	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетности и информации; - качественного представление отчетности и информации (без ошибок и опечаток).	выполнение - 20 баллов невыполнение - 0 баллов
4.	Результативное участие в подготовке к проверкам контролирующими органами	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	отсутствие - 10 баллов наличие - 0 баллов

6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
8.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/нет	да - 10 баллов нет - 0 баллов
Бухгалтер			
1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	Да/нет	да - 25 баллов нет - 0 баллов
3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов
4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/нет	да - 15 баллов нет - 0 баллов
Водитель			
1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Да/нет	да - 30 баллов нет - 0 баллов
2.	Соблюдение правил дорожного движения	Да/нет	да - 30 баллов нет - 0 баллов

3.	Соблюдение трудовой дисциплины	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов
4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/нет	да - 20 баллов нет - 0 баллов

Приложение № 3
к Настоящему положению об оплате труда
работников государственного областного
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Адаптированная школа № 1»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОРГАНИЗАЦИЙ 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 организации по видам услуг	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг 95 % и более	5
		менее 95 % Основание: данные организации Методика расчета: (A / B) x 100 %, где: A - объем выполненного государственного задания за отчетный период; B - объем государственного задания по плану за отчетный период (устанавливается приказом министерства) A = Ko / Km, где:	0

		<p>Ко - количество обучающихся по состоянию на 1 число каждого месяца;</p> <p>Км - количество месяцев отчетного периода</p>	
1.2.	Выполнение организацией индивидуальных показателей эффективности	<p>Показатели устанавливаются приказом министерства ежегодно для конкретной организации</p> <p>Основание: данные организации по исполнению индивидуальных показателей эффективности по согласованию со специалистом министерства - куратором организации</p>	30
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	5
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	0
		Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений	
1.4.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Выявлены нарушения	0
		Выполнение плана устранения нарушений	5
		Основание: данные организации	
		Не выявлены нарушения	5
1.5.	Обеспечение информационной открытости учреждения	<p>Мониторинг по обязательной информации к размещению:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие сайта - наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации 	

		Федерации	
		наличие	5
		отсутствие	0
		Основание: мониторинг министерства по обязательной информации к размещению	
Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев			50
2. Финансово-экономическая деятельность организации			
2.1.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в министерство (при наличии бухгалтерской службы)	Выполнение - соблюдение сроков 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)	5
		Невыполнение Основание: служебная записка главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	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 организации	5
		наличие начисленных штрафов и пени по организации Основание: данные организации	0
2.3.	Соблюдение сроков представления первичной	Соблюдение сроков представления первичной документации	0

	документации необходимой для ведения бухгалтерского учета (при отсутствии бухгалтерской службы)	Несоблюдение сроков Основание: информация главного бухгалтера государственного областного казенного учреждения «Центр финансового обслуживания»	-10
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные организации	0
2.5.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные организации	0
2.6.	Эффективность планирования и размещения плана закупок	Своевременное: - размещение заказов; - внесение изменений в план закупок; - исполнение контрактов	
		от 90 % до 100 %	5
		90 % и менее Основание: данные учреждения	0
2.7.	Отсутствие замечаний в актах 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 организации			
3.1.	Исполнение приказов, поручений министерства, представления информации по	Своевременное исполнение	5
		Наличие неисполненных приказов, поручений и информации	- 5

	запросам	Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства - куратором организации	
Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев			5
4. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами			
4.1.	Укомплектованность работниками основного персонала	Укомплектовано (процент от штатного расписания):	
		на 70 % и более	5
		менее 70 %	0
		Основание: данные организации Методика расчета: $(A / B) \times 100 \%$, где: А - количество укомплектованных штатных единиц; В - количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации	
4.2.	Соблюдение безопасных условий труда	Выполнение - проведение мероприятий по охране труда; - периодические медицинские осмотры	5
		Невыполнение Основание: данные организации	0
4.3.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их)	Выполнение на 100 % и более	10
		Невыполнение Основание: мониторинг министерства выполнения	0

	установления) Отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) - 100 %	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	
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