

Администрация Демянского муниципального округа
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа»

П Р И К А З

14.10.2024г

№ 107-од

р.п. Демянск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа»**

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 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», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района», постановлением Администрации Демянского муниципального округа от 11.10.2024 № 1687 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа».
2. Действие приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2024 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



А.П. Петров

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАУДО «СШ»
от 14.10.2024 №

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-03 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории 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», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района", постановлением Администрации Демянского муниципального округа от 11.10.2024 № 1687 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (далее - Учреждение) 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 Администрации Демянского муниципального округа и Положением.

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

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

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорцио-

нально отработанному времени.

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

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя Учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Демянского муниципального округа (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя Учреждения (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа. Протокол заседания комиссии направляется Главе Администрации Демянского муниципального округа на рассмотрение.

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

Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом Учреждения.

1.8. Порядок определения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального округа, постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района".

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

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

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

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

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

в отношении руководителя Учреждения – Главой Демянского муниципального округа (далее Глава) на основании решения комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения - руководителем Учреждения на основании решения комиссии Учреждения и

утверждается приказом Учреждения. 4

2.2. Должностной оклад.

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

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

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o - должностной оклад руководителя Учреждения;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16585 рублей;

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

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

$K_{ср1}$ - коэффициент специфики работы руководителя Учреждения и значимости Учреждения;

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

Должностной оклад руководителя Учреждения, 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 Учреждением, подлежит пересмотру комиссией комитета ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления Учреждением, на текущий год утверждается распоряжением Администрации Демянского муниципального округа в срок до 1 февраля текущего года.

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

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на начало года по данным территориального органа Федеральной службы

государственной статистики по Новгородской области.

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

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся учреждений дополнительного образования	от 50 чел. до 200 чел.	0,1
		от 200 чел. до 400 чел.	0,2
		от 400 чел. до 600 чел.	0,3
		свыше 600 чел.	0,4

2.2.1.3. Коэффициент специфики работы руководителя Учреждения и значимости Учреждения устанавливаются в размере ($K_{ср1}$):

за работу в образовательного Учреждения, расположенного в сельской местности ($K_{ср2}$) - 0,25;

2.2.1.4. Руководителю вновь созданного Учреждения должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии комитета.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретные размеры окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения определяются в пределах рекомендуемого настоящим пунктом диапазона должностных окладов и устанавливаются Положением об оплате труда Учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячная, квартальная, по итогам года).

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

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

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

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

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

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей организаций и критериев оценки эффективности их деятельности, указанных в приложении №1 к Примерному положению.

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

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя Учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятельности руководителя Учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем Учреждения, 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 10 000 рублей;

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 10 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации.

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

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда Учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения проводится комиссией Учреждения 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 Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером Учреждения 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 Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения 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 Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

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: «Почет-

ный 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 комиссией по установлению стажа в Администрации Демянского муниципального округа (далее комиссия Администрации) в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя Учреждения в следующих размерах:

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

В стаж работы руководителя Учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законода-

тельством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

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

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

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

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

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года).

Премирование руководителя Учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 4 к Примерному положению.

Оценка выполнения показателей учреждения производится до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом). Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом Учреждения.

Оценка показателей эффективности деятельности предложений, поданных:

в отношении руководителя Учреждения – специалистами комитета образования и центра обеспечения муниципальной системы образования, кураторами направлений деятельности в комиссию комитета образования;

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

Комиссия комитета рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности руководителя Учреждения, согласует набранную сумму баллов по каждому руководителю и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу. По результатам рассмотрения отчетов комиссия комитета готовит предложение о премировании руководителя Учреждения (невыходе премии руководи-

телю Учреждения). Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителю Учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа, которое оформляется распоряжением Администрации.

Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год 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 Учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению по форме согласно приложению № 2 к Положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения проводится в сроки, предусмотренные приказом Учреждения на основании представленного в комиссию Учреждения отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия Учреждения готовит предложение о премировании заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения (невыплате премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения). На основании предложения комиссии Учреждения руководителем Учреждения 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 Учреждения.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании приказа руководителя Учреждения с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается приказом руководителя Учреждения 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 Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

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

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения 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 Администрации на основании служебной записки председателя комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа;

заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения принимается комиссией Учреждения.

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 Положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения 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 Учреждения:

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

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

в отношении руководителя Учреждения на основании предложения комиссии Учреждения, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом в комитет по образованию в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

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

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

Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя Учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа на основании предложения комиссии комитета, которое оформляется распоряжением Администрации округа.

Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения на основании предложения комиссии Учреждения, которое оформляется приказом Учреждения.

2.5. Оплата преподавательской деятельности

2.5.1. Руководитель Учреждения, заместитель руководителя Учреждения может вести преподавательскую деятельность при условии, если педагогические работники, для которых образовательное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Решение о преподавательской деятельности принимается:

в отношении руководителя учреждения – решением комиссии по соблюдению требований к служебному поведению руководителей подведомственных учреждений и урегулированию конфликта интересов на основании уведомления руководителя с подтвер-

ждающими документами и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя учреждения - комиссией Учреждения на основании заявлений заместителя руководителя Учреждения на имя руководителя Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

Оплата преподавательской деятельности руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда Учреждения.

2.5.2. На руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, осуществляющих преподавательскую деятельность, распространяются стимулирующие выплаты для педагогов Учреждения в соответствии с положением об оплате труда Учреждения.

Решение о выплате стимулирующих выплат руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения по результатам преподавательской деятельности принимается:

в отношении руководителя Учреждения – решением комиссии комитета по образованию на основании выписки из протокола комиссии Учреждения с подтверждающими документами, представленными не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в комиссию комитета по образованию, и оформляется распоряжением администрации;

в отношении заместителя руководителя Учреждения – решением комиссии Учреждения на основании рассмотрения подтверждающих документов и оформляется приказом Учреждения.

2.5.3. К руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, осуществляющим преподавательскую деятельность, применяется почасовая оплата за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников.

Решение об оплате проведения разовых часов руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения принимается:

в отношении руководителя Учреждения – решением комиссии по соблюдению требований к служебному поведению руководителей подведомственных учреждений и урегулированию конфликта интересов на основании уведомления руководителя с подтверждающими документами и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя Учреждения – решением комиссии Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

2.6. Материальная помощь.

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (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).

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

При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения может быть оказана материальная помощь дополнительно к размеру материальной помощи (в том числе к отпуску, Новому году), установленной подпунктами 2.6.1 пункта 2.6. настоящего Положения, на основании письменного заявления руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и оформляется Распоряжением Администрации - в отношении руководителя Учреждения, приказом руководителя Учреждения – в отношении заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения – Главой муниципального округа и оформляется распоряжением Администрации округа;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя Учреждения – Главой муниципального округа на основании письменного заявления руководителя Учреждения и оформляется распоряжением Администрации округа;

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

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.6.4. 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.

2.7. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета

заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности Учреждения.

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

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя организации	заместителя руководителя	главного бухгалтера организации
1	2	3	4	5
1.	Организации дополнительного образования	4	3,5	2,5

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

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

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

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

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

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной

квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

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

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

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников Учреждения.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ должностей педагогических работников		
1.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7145

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Общепромышленные 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	4619
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		

2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	5590
------	----------------------------	---	------

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательном Учреждении.

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 ча-

сов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячная, квартальная, по итогам года).

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников Учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленных положением об оплате труда Учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников Учреждения и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого ра-

бочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

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

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

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

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

Комиссия Учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения 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.

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

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

за вторую квалификационную категорию - 10;

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общераслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***> -20;

работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания

высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования
<***> - 25;

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

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

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

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России" <***> - 8

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

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

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

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

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

за поощрения:

до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <*>

<*> устанавливается в процентах к должностному окладу

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

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

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом Учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 3 к Примерному положению по форме согласно приложению N 2 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников Учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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

в отношении остальных работников Учреждения - руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

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

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

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

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии Учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течении 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника Учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь дополнительно к размеру материальной помощи (в том числе к отпуску, Новому году), установленной подпунктами 3.6.1 пункта 3.6. настоящего Положения, на основании письменного заявления работников Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

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

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

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

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

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

3.8. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, учетную степень, стаж, за особенности работы в образовательной организации.

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).

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

3.9. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.10. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в целых рублях.

3.11. Профсоюзные взносы с работников учреждения не удерживаются с премиальных и отпускных выплат.

**Перечень
показателей оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения и критериев оценки эффективности деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Исполнительская дисциплина	соблюдения сроков, порядка, полноты, точности, достоверности представления информации (отчетов) по запросам комитета образования	10
		выполнение решений совещаний, приказов комитета образования, поручений председателя комитета образования (руководителя учреждения)	5
2.	Качественное обеспечение основной деятельности: образовательного процесса, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, деятельности муниципальной системы образования	отсутствие замечаний по выполнению функций учреждения	10
		отсутствие замечаний по ведению электронного дневника и журнала успеваемости	5
		своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и работа в АИС системах, реестрах	5
		выполнение показателя по активности использования педагогическими работниками и обучающимися платформы Сферум	5
		выполнение показателя по предоставлению муниципальных социально значимых услуг в электронном виде	5
3.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования.	отсутствие нарушений, выявленных надзорными органами	10
		отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5
4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	отсутствие замечаний по представленной информации на сайте учреждения (полнота и своевременность обновления)	5
		своевременное размещение меню на сайте ОУ	5

5. Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности	соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой и финансовой отчетности	5
	отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5
	отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, , статистической отчетности	10
	выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления)	10

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАУДО «СШ»

ФОРМА
перечня показателей оценки эффективности деятельности
работников Учреждения и критериев оценки эффективности
их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффектив- ности деятельности работни- ков Учреждения	Критерии оценки эффективности дея- тельности	Количе- ство бал- лов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕ-
СТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1	2
1. Заместитель руководителя	
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей Учреждения
1.4.	Обеспечение информационной открытости Учреждения
1.5.	Участие Учреждения в муниципальных, региональных и всероссийских соревнованиях, проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6.	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг
2. Инструктор - методист	
2.1.	Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ
2.2.	Развитие способностей обучающихся в физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях
2.3.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий.
2.4.	Эффективность методического обеспечения образовательного про-

	цесса
2.5.	Совершенствование профессиональной компетентности
3.	Тренер - преподаватель
3.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ
3.2.	Сохранность контингента
3.3.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательной работы
3.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в Учреждение
3.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
3.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
3.7.	Качественное выполнение поручений
3.8.	Информационная активность
4.	Главный бухгалтер
4.1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
4.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Учреждения
4.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
4.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
4.5.	Выполнение Учреждением плана финансово-хозяйственной деятельности
4.6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Учреждения
4.7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного Учреждению
5.	Водитель

5.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
5.2.	Соблюдение правил дорожного движения
5.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
5.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
6.	Обслуживающий персонал
6.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательного Учреждения и пришкольной территории
6.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
6.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
6.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
6.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательном Учреждении
6.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательного учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО
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.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	15
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений	0
1.3.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Выявлены нарушения	0
		Выполнение плана устранения нарушений Основание: данные организации	15
		Не выявлены нарушения	10
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Мониторинг по обязательной информации к размещению: - наличие сайта - наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	

		наличие	10
		отсутствие	0
		Основание: мониторинг комитета 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	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
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные организации	0
2.5.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие Основание: данные организации	0
2.7.	Отсутствие замеча-	Отсутствие	0

	ний в актах проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях	Наличие Основание: данные учреждения	- 20
2.8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления) Отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) - 100 %	Выполнение на 100 % и более	10
		Невыполнение Основание: мониторинг МБУ «ЦОМСО» выполнения целевого показателя Методика расчета: A / B x 100 %, где: A - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период; B - установленный целевой показатель за отчетный период	0
Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев			30
3. Исполнительская дисциплина руководителя организации			
3.1.	Исполнение приказов, поручений комитета, представления информации по запросам	Своевременное исполнение	5
		Наличие неисполненных приказов, поручений и информации Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом министерства - куратором организации	- 5
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 % Основание: данные организации Методика расчета: (А / В) x 100 %, где: А - количество укомплектованных штатных единиц; В - количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации	0
4.2.	Соблюдение безопасных условий труда	Выполнение - проведение мероприятий по охране труда; - периодические медицинские осмотры	5
		Невыполнение Основание: данные организации	0
Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев			20
Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев			100

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВ-
НОСТИ ЕГО 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 Учреждения			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	15
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	0
1.2.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Мониторинг по обязательной информации к размещению: - наличие сайта - наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	
		наличие	15
		отсутствие	0
1.3.	Своевременное и качественное представление информации и от-	Своевременное исполнение	15

	чётности	Наличие неисполненных приказов, поручений и информации	0
2.Обеспечение выполнения контрольных показателей Учреждения			
2.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объеме	10
		Не выполнение муниципального задания	0
2.2.	Организация и проведение мероприятий	Количество мероприятий, проводимых в учреждении в соответствии с календарным планом работы (план = факт)	10
2.3.	Отсутствие случаев травматизма при организации образовательной деятельности среди обучающихся	Отсутствие случаев травматизма	10
		наличие	0
Максимально возможное по двум разделам количество баллов всех критериев			75

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРЕНЕРА - ПРЕ-
ПОДАВАТЕЛЯ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1. Оценка деятельности тренера - преподавателя			
1.1.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей: отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителя.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей Наличие замечаний по выполнению должностных обязанностей	10 0
1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы педагогического работника со стороны сотрудников Учреждения, обучающихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных жалоб Наличие обоснованных жалоб	10 0
1.3.	Открытость педагогической деятельности учреждения (Своевременность предоставления сведений фотоматериалов, грамот, протоколов соревнований и другой документации об участии или проведении спортивно-массовых мероприятий).	Своевременность предоставления сведений об участии или проведении спортивно - массовых мероприятий Не своевременное предоставление сведений об участии или проведении спортивно - массовых мероприятий	10 0

	Итого по разделу		30
2.Эффективность учебно - тренировочной работы			
2.1.	сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	91-100%	15
		80-90%	10
		45-79%	5
2.2.	Успешное выполнение общеобразовательных программ по видам спорта	Доля обучающихся, успешно сдавших контрольно-переводные нормативы 81%-100%	10
		51%-80%	5
2.3.	Качество спортивной подготовки (показатели динамики спортивного мастерства на конец отчетного периода по сравнению с состоянием на начало года)	Доля обучающихся, получивших спортивный разряд от общего количества: 71%-100%	15
		20%-70%	10
2.4.	Активность участия обучающихся в соревнованиях различного уровня	Доля спортсменов, принявших участие в соревнованиях за отчетный период к максимально возможному числу участвующих спортсменов 71%-100%	15
		20%-70%	10
2.5.	Результативность участия в соревнованиях разного	Наличие победителей и призеров в со-	

	уровня	ревнованиях: Всероссийского уровня Регионального уров- ня Муниципального уровня	20 10 5 (Баллы все суммируют- ся)
2.6.	Соблюдение техники без- опасности	Отсутствие фак- тов детского травматизма Наличие фактов детского травма- тизма	5 0
2.7.	Работа в каникулярное время: Работа в лагере с дневным пребыванием детей	Доля детей, участвующих в лагере с дневным пребыванием (от общего количе- ства) 41%-100% 10%-40%	 10 5
2.8.	Организация выездов с детьми (участие в учебно – тренировочных сборах)	Участие в учебно – тренировочных сборах	10
	Итого по разделу:		115
3. Совершенствование профессиональной компетентности			
3.1.	Проведение открытых за- нятий	Кол-во: 1-2 занятий 3 и более	3 5

3.2.	Выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов	Выступление	5
3.3.	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	Участие Результат участия: призер победитель	5 10 15
	Итого по разделу:		25
	Максимальное количество баллов		170

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	10
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений	0
1.2.	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 сроков представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности	0
1.3.	Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам	Отсутствие начисленных штрафов и пени по организации	5
		наличие начисленных штрафов и пени по организации Основание: данные организации	0

	(при наличии бухгалтерской службы)		
1.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	10
		Наличие	0
		Основание: данные организации	
1.5.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие	10
		Наличие	0
		Основание: данные организации	
1.6.	Отсутствие замечаний в актах проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях	Отсутствие	5
		Наличие	-
		Основание: данные учреждения	
1.7.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	Своевременное перечисление	10
		Невыполнение	0
1.8.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного Учреждению	Обеспечение выполнения целевого показателя	10
		Не выполнение Основание: данные учреждения	0
1.9.	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение плана ФХД	10
		Не выполнение Основание: данные учреждения	0
Максимально возможное количество баллов всех критериев			75

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТРУКТОРА
МЕТОДИСТА И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей: отсутствие дисциплинарных взысканий, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам руководителя учреждения, его заместителя	Наличие замечаний по выполнению должностных обязанностей Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	0 30
2.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы педагогического работника со стороны сотрудников учреждения, обучающихся, родителей (законных представителей), других учреждений и организаций, сотрудничающих с учреждением	Наличие обоснованных жалоб Отсутствие обоснованных жалоб	0 30
3.	Соблюдение сроков в работе с документацией, достоверность сведений, представленных в документации	Соблюдение сроков в работе с документацией Не соблюдение сроков в работе с документацией	20 0
4.	Участие в судействе соревнований различных уровней	Участие в судействе соревнований Неучастие в судействе	20 0
5.	Организация консультационной работы с тренерами – преподавателями по вопросам повышения квалификации и аттестации	Оказание консультативной помощи Консультативная работа не ведется	40 0
6.	Качественное выполнение дополнительных работ в интересах	Качественное выполнение дополни-	30

	учреждения	тельных работ Отсутствие дополни- тельных работ	0
7.	Отсутствие замечаний по итогам проверок	Отсутствие замеча- ний Наличие замечаний	30 0
Максимально возможное количество баллов всех критериев			200 б

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ХОЗЯЙСТВОМ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы, качественное проведение ремонтных работ	20
		Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	20
		Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	20
		Отсутствие замечаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	15
2	Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения пожаротушения	10
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	10

		<p>Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их:</p> <ul style="list-style-type: none"> -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие «тревожной кнопки» -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в учреждении 	15
		<p>Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС</p>	10
		<p>Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения пожаротушения</p>	10
		<p>Обеспечение выполнения работниками учреждения всех</p>	15

		требований техники безопасности	
		Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества учреждения	20
		Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности	15
3.	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда работника	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия	10
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	Максимально возможное количество баллов всех критериев		200

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИЦЫ
СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНО-
СТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Позитивные результаты деятельности уборщицы служебных помещений	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	25
		Качество генеральной уборки помещений	25
		Качественное выполнение разовых поручений заведующего хозяйством, директора	10
		Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	10
2.	Качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	10
		Соблюдение этики общения	20
Максимально возможное количество баллов всех критериев			100

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОЖА И
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Позитивные результаты деятельности сторож	Соблюдение профессиональной и служебной этики	20
		Отсутствие беспорядка в учреждении, недопущение посторонних лиц, своевременное реагирование на ЧС	20
		Отсутствие порчи имущества, краж	30
		Участие в благоустройстве территории	10
2.	Качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб на деятельность сторожа со стороны администрации, сотрудников, родителей обучающихся учреждения	20
Максимально возможное количество баллов всех критериев			100

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОДИТЕЛЯ И
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Позитивные результаты деятельности водителя автомобиля	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	25
		Соблюдение правил дорожного движения	5
		Соблюдение трудовой дисциплины	20
		Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	20
		Своевременность устранения неисправности транспорта;	20
2.	Качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	20
		Соблюдение этики общения	20
Максимально возможное количество баллов всех критериев			150