



**МИНИСТЕРСТВО
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛИ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.09.2018 от № 3

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

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», Положением о министерстве промышленности и торговли Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 21.12.2017 № 458, министерство промышленности и торговли Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области.
2. Руководителям подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты.
3. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Министр **И.С. Маленко**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением министерства
промышленности и торговли
Новгородской области
от 13.09.2018 № 3

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников профессиональных образовательных
организаций, реализующих образовательные программы среднего
профессионального образования, подведомственных министерству
промышленности и торговли Новгородской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области (далее – Учреждения, Примерное положение, министерство), 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», Положением о министерстве промышленности и торговли Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 21.12.2017 № 458.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения состоит из:
минимальных (базовых) окладов (должностных окладов);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации минимальных (базовых) окладов (должностных окладов) работников Учреждения система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к минимальным (базовым) окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к минимальным (базовым) окладам (должностным окладам) устанавливаются работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, а также при замещении должности, предусматривающей категорийность.

1.5. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не

ограничивается.

1.6. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, в целях определения предельного уровня их соотношения, производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.8. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

1.10. Условия оплаты труда для работников Учреждения, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее – оценочная комиссия);

Состав и порядок деятельности оценочной комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии министерства промышленности и торговли Новгородской области (далее - Министерство) и оформляется приказом Министерства;

II. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

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

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

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

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

в отношении руководителя Учреждения – министром промышленности и торговли Новгородской области (далее - министр) на основании решения комиссии Министерства и оформляется приказом Министерства;

в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения на основании решения оценочной комиссии и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым

договором на основании решения комиссии Министерства в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1} + B_o \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

- D_o – должностной оклад руководителя Учреждения;
- B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя Учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;
- $K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления Учреждением;
- $K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности Учреждения;
- $K_{ср1}, K_{ср2}$ - коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости Учреждения;
- K_{ind} - коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

Коэффициент, характеризующий объем управления Учреждением ($K_{п1}$), устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в Учреждении и ежегодно, не позднее 25 января текущего года, пересматривается комиссией Министерства. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления Учреждения, оформляется, до 01 февраля текущего года, приказом Министерства.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления Учреждением:

№ п/п	Тип организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($K_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся профессиональной образовательной организации	до 150 чел.	0,1
		от 150 чел. до 300 чел.	0,2
		от 300 чел. до 450 чел.	0,3
		от 450 чел. до 600 чел.	0,4
		от 600 чел. до 750 чел.	0,5
		от 750 чел. до 900 чел.	0,6
		свыше 900 чел.	0,8

Коэффициент, характеризующий особенности деятельности Учреждения ($K_{п2}$), устанавливается в зависимости от наличия в Учреждении филиала, общежития, ресурсного центра.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности техникума:

№ п/п	Особенности деятельности Учреждения	Условия	Коэффициент ($K_{п2}$)
1	2	3	4
1.	Наличие филиалов	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие общежития с численностью	от 10 человек до 100 человек	0,1
		от 100 человек до 250 человек	0,15
		от 250 человек и выше	0,2
3.	Наличие ресурсного центра	за каждое подразделение отдельно	0,2

Для руководителя Учреждения устанавливаются коэффициенты специфики работы и значимости организации в размере:

за работу в отдельных образовательных организациях с особыми условиями труда ($K_{ср1}$):

профессиональные образовательные организации - 0,4

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности

($K_{ср2}$) - 0,25

2.2.2. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается до 80 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается до 90 процентов должностного оклада руководителя Учреждения.

2.3. Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от среднесписочной численности обучающихся.

№ п/п	Среднесписочная численность обучающихся	Предельная кратность
1.	до 600 человек	4,0
2.	свыше 600 человек	4,5

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения) за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается кратным 3.

2.5. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума устанавливаются и осуществляются выплаты компенсационного характера в порядке, установленном разделом IV настоящего Примерного положения.

2.6. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие выплаты 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 выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 % должностного оклада, в соответствии с решением комиссии Министерства.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения определяются с учетом перечней показателей эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения и критериев оценки эффективности его деятельности, предусмотренными в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения проводится министерством не позднее 15 февраля календарного года, следующего за отчетным, на основании отчета руководителя Учреждения. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 %. Денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту должностного оклада.

2.6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 % должностного оклада, в соответствии с решением оценочной комиссии.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения определяется с учетом целевых показателей эффективности и результативности их деятельности.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя Учреждения являются:

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации (25% должностного оклада).

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера Учреждения являются:

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

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (25% должностного оклада);

отсутствие штрафных санкций со стороны финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других органов и учреждений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (25% должностного оклада).

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения проводится не позднее 15 февраля календарного года, следующего за отчетным, на основании отчетов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения. Максимальное количество баллов, определяется и устанавливается до 75 % должностного оклада в соответствии с решением оценочной комиссии. Денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту должностного оклада.

2.6.3. Выплата за качество выполняемых работ руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется ежемесячно или единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается за полученную высшую категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых отношений – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности Учреждения.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами и поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается:

ежемесячно, в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

за поощрения:

государственные награды, ведомственные награды, знаки отличия,
почетные звания, нагрудные знаки Министерства образования и науки Российской Федерации - 10

за ученую степень:

кандидат наук - 25
доктор наук - 60

единовременно, в размере 100 % должностного оклада, при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации,

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

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области.

Выплаты за качество выполняемых работ не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на срок не более одного календарного года. Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ и их размере в отношении руководителя Учреждения принимается министром, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

2.6.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение размера выплаты в отношении руководителя Учреждения производится на основании данных о стаже и приказа министерства.

В стаж работы руководителя Учреждения, дающий право на получение выплаты, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, а также 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 или 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, периода временной нетрудоспособности, обучения в учебных организациях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты; и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на

получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение размера выплаты в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения производится на основании данных о стаже (справка о стаже) и приказа руководителя Учреждения.

2.6.5. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с перечнем оценки целевых показателей эффективности деятельности работы, указанными в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

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

в отношении руководителя Учреждения – специалистом министерства – куратором Учреждения в комиссию министерства, состав и порядок деятельности которой утверждается приказом министерства;

в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения – руководителем Учреждения в оценочную комиссию.

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

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

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

В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов техникума от приносящей доход деятельности руководителю Учреждения устанавливается ежеквартальная премия в размере 1 % от суммы средств, полученных от иной, приносящей доход, деятельности.

Выплата этой премии производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается по решению комиссии министерства на основании предложения оценочной комиссии, которое должно быть представлено в министерство не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

III. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения)

3.1. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) состоит из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения

формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

3.4. Размеры минимальных (базовых) окладов работников Учреждения:

3.4.1. Размеры минимальных (базовых) окладов работников техникума по ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования») СОСТАВЛЯЮТ:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5690

1	2	3	4
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
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 - библиотечарь	6950
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***	6325
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта,	6950

1	2	3	4
		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	7485

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

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

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

3.4.2. Размеры окладов работников техникума по ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии») СОСТАВЛЯЮТ:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	4625
2.	ПКГ "Должности	библиотекарь	5278

работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	главный библиотекарь	6850
---	----------------------	------

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
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	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4200
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	4215
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	4640

		производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория	
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	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант	4600
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное	6150

		наименование «ведущий»	
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	6765
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	7485

3.4.4. Размеры окладов работников техникума по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих») составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
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	3000
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным	3300

		наименованием «старший» (старший по смене)	
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 профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	3630
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3990
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	4395
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5000

3.4.5. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

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

3.5.1. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу:

за работу в гимназии, лицее (лицейской группе), колледже (колледжной группе)	– 0,15;
за наличие высшего профессионального образования	– 0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	– 0,20;
за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	– 0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении*	– 0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	– 0,55;
2 квалификационный уровень	– 0,50;
3 квалификационный уровень	– 0,46;
4 квалификационный уровень	– 0,43;

*устанавливается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу:

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), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)*	– 0,20;
в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	– 0,20;
Водителям	– 0,94;

* устанавливается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий

коэффициент к минимальному (базовому) окладу:

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

3.5.4. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты минимальному (базовому) окладу:

за высшую квалификационную категорию – 0,40;

за первую квалификационную категорию – 0,20;

за вторую квалификационную категорию – 0,10;

3.5.5. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должности руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу:

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

за ученую степень:

кандидат наук – 0,25

доктор наук – 0,60

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

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

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

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

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на срок не более одного календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.6. Работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты компенсационного характера в порядке, установленном разделом IV настоящего Положения.

3.7. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты 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 за месяц, квартал, полугодие, год.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения.

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, установленными положением об оплате труда работников Учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного календарного года, в процентном отношении от минимального (базового) оклада, с учетом результата работы по каждой должности и решением оценочной комиссии. Предельный размер выплаты составляет не более 250% минимального (базового) оклада и выплачивается ежемесячно.

Оценочная комиссия рассматривает отчеты работников Учреждения, поданные в письменном виде и составленные в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к минимальному (базовому) окладу.

Решение о размерах выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения, оценочная комиссия представляет руководителю Учреждения, не позднее 15 февраля календарного года, следующего за отчетным.

Работникам Учреждения, принятым на работу в текущем году, срок и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.7.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно, при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, в размере до 100 % минимального (базового) оклада, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, в размере до 100 % минимального (базового) оклада, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, в размере до 100 % минимального (базового) оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами, в размере до 100 % минимального (базового) оклада.

3.7.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся ежемесячно в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, в следующих размерах:

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

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

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

3.7.4. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам Учреждения выплачиваются с целью их поощрения за результаты труда в отчетном периоде в размере до 100% минимального (базового) оклада.

При определении эффективности деятельности работников Учреждения в отчетном периоде, учитываются следующие целевые показатели:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в отчетном периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности и критериев оценки эффективности их деятельности в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

Работники Учреждения, в сроки и порядке, установленных локальным нормативным актом об оплате труда работников Учреждения, представляют в оценочную комиссию отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности, составленные в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению (далее - отчет).

Рассмотрение отчетов и оценка эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется оценочной комиссией, до 15 числа месяца, следующего за отчетным в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

По результатам рассмотрения отчетов работников Учреждения оценочная комиссия, готовит предложения директору Учреждения о премировании и (или) невыплате премии работникам Учреждения.

На основании предложений оценочной комиссии, директор Учреждения принимает решение о премировании или об отказе в премировании, и конкретных размерах премиальных выплат работникам Учреждения, которое оформляется приказом.

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

Премия начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за отчетный период при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период.

Проведение оценки эффективности деятельности работников Учреждения осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления Учреждением своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

IV. Выплаты компенсационного характера

4.1. Для работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к минимальным (базовым) окладам (должностным окладам).

Основанием для установления выплат компенсационного характера директору Учреждения является приказ министерства, работникам Учреждения – приказ руководителя Учреждения.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.3.1. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда). Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда руководителю Учреждения устанавливается в размере 50 процентов должностного оклада.

4.3.2. 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):

4.3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов минимального (базового) оклада (должностного оклада);

4.3.2.2. При выполнении работником Учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

4.3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов текущего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов от минимального (базового) оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.3.2.4. В случае привлечения работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть минимального (базового) оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх минимального (базового) оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть минимального (базового) оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх минимального (базового) оклада (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;

4.3.2.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4.3.3. Ежемесячная процентная надбавка к минимальному (базовому) окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

V. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители,

дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение о выплате материальной помощи руководителю Учреждения, работнику Учреждения и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении руководителя Учреждения - министром и оформляется приказом министерства;

в отношении работников Учреждения – руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, работникам Учреждения, максимальными размерами не ограничивается.

5.2. В случае смерти руководителя Учреждения, 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 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 - министром и оформляется приказом министерства;

в отношении работников Учреждения – руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю Учреждения, работникам Учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя Учреждения, работника Учреждения.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников техникума

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

6.2. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями и другими педагогическими работниками при работе с обучающимися по заочной форме и детьми,

находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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 Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы за 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.

Для преподавателей Учреждения, которым установлена норма часов педагогической работы за ставку 720 часов в год, и выполняющим, с их письменного согласия, педагогическую работу сверх установленной нормы часов в год за ставку заработной платы, применяется следующий порядок исчисления заработной платы за фактический объем педагогической работы:

а) определяется среднемесячная заработная плата, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и полученный результат делится на 10 учебных месяцев;

б) часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственным министерству промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственным министерству промышленности и торговли Новгородской области

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5	6
1.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ	да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 3 балла Наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена – 0 баллов
1.2.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов; Отсутствие принятых

					решений об административных наказаниях – 3 балла
1.3.	Выполненного объема государственного задания организации по видам услуг	% выполнения государственного задания	95%-100%	4	менее 95% – 0 баллов; 95-99% – 2 балл; 100% – 4балла Методика расчета: А/В x 100%, где А – объем выполненного государственного задания; В – объем государственного задания по плану
Информационная открытость					
2.					
2.1.	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закрепленного перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	5	Размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов – 5 баллов Отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов – 0 баллов
Функционирование системы государственно-общественного управления					
3.					
3.1.	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	5	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному

						<p>локальным актом порядку за период учебного года – 5 баллов</p> <p>Несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний</p> <p>установленному локальным актом порядку за период учебного года – 0 баллов</p>
4.	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательных учреждений					
4.1.	Итоги независимой оценки качества работы образовательных учреждений	информация областного общественного совета по вопросам образования, науки и молодежной политики в Новгородской области	Не менее 60% от максимально возможного количества	5	60% и более – 5 баллов менее 60% – 0 баллов	
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних					
5.1.	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	%	90 %-100 %	2	100% - 2 балла 90% – 99% - 1 балл менее 90% - 0 баллов	<p>Методика расчета: А/В x 100%, где А – количество обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами; В – общее число</p>

					обучающихся
5.2.	Доля обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени, в течение учебного года	%	не выше средне областного значения показателя за предыдущий год	3	<p>выше средне областного значения показателя – 0 баллов</p> <p>ниже средне областного значения показателя – 3 балла</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество обучающихся организации, пропустивших по неуважительным причинам 10% и более учебного времени; B – количество обучающихся в организации</p>
6. Реализация мероприятий по кадровому обеспечению					
6.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	3	<p>выше средне областного значения показателя – 3 баллов</p> <p>ниже средне областного значения показателя – 0 балла</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество педагогических</p>

						работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации В – общее количество педагогических работников в организации
Реализация социокультурных проектов и социальной работы						
7.						наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов
7.1.	Наличие действующих музеев, театров, научных обществ на базе организации		Наличие/отсутствие	Да/нет	2	
7.2.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности детских (молодёжных) общественных организаций (объединений)	%		Не менее 7,5%	2	7,5% и более – 2 балла менее 7,5% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся образовательной организации, участвующих в деятельности общественных организаций (объединений) B – общая численность обучающихся в образовательной организации
7.3.	Доля обучающихся, участвующей в деятельности волонтерских формирований	%		Не менее 7,6%	2	7,6% и более – 2 балла менее 7,6% – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество

					<p>обучающихся образовательной организации, участвующих в деятельности волонтерских формирований</p> <p>В – общая численность обучающихся образовательной организации</p>
8.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
8.1.	Доля обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, в общей численности обучающихся	%	5% – 8%	2	<p>8% и более – 2 балла 5% – 7% - 1 балл ниже 7% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся организации, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня B – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчётного года</p>

8.2.	Доля участия в областных конкурсах профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	100%	2	<p>100% - 2 балла менее 100% – 0 баллов Методика расчета: А/В x 100%, где А – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых участвовала организация, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства В – количество конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, которые проводились по профессиям организации, с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства</p>
8.3.	Доля выполнения заданий областных конкурсов профессионального мастерства с учетом Всероссийской олимпиады профессионального мастерства	%	не менее 80%	2	<p>80% и более – 2 балла менее 80% – 0 баллов Методика расчета: А/В x 100%, где А – фактическая сумма баллов, которую набрали участники конкурсов профессионального мастерства среди</p>

					обучающихся в отчетном году В – максимальная сумма баллов, которую возможно было набрать по итогам всех конкурсов профессионального мастерства среди обучающихся в отчетном году, в которых принимали участие обучающиеся организации
8.4.	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы)	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки)	Да/нет	3	да – 3 балла нет – 0 баллов
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
9.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся в организации	%	не менее 30%	2	30% и более – 2 балла ниже 30% – 0 баллов Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»
9.2.	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях,	%	не ниже средне областного	2	выше средне областного значения показателя за

	клубах от общего числа обучающихся в организации		значения показателя за предыдущий учебный год	<p>предыдущий учебный год – 2 балла</p> <p>ниже средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах</p> <p>B – общая численность обучающихся образовательного учреждения на 31 мая отчетного года</p>
Эффективность процесса обучения				
10.				
10.1.	Доля обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся	%	100%	<p>100% – 5 баллов менее 100% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся, по индивидуальным учебным программам</p> <p>B – количество обучающихся в обучении по индивидуальным учебным программам</p>

10.2.	Доля представителей работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе (в организации и проведении теоретического обучения, учебных и производственных практик)	%	95%-100%	4	<p>100% - 4 балла 95% - 99% - 2 балла менее 95% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: А/В x 100%, где А – количество работодателей, участвующих в учебно-воспитательном процессе; В – общая численность педагогических работников в организации</p>
10.3.	Доля образовательных программ, разработанных при участии работодателей	%	100 %	4	<p>100% - 4 балла менее 100% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: А/В x 100%, где А – количество образовательных программ, разработанных при участии работодателей В – общее количество образовательных программ в организации</p>
10.4.	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период	%	не выше средне областного значения показателя за предыдущий год	2	<p>ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов</p>

					<p>Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100\%$, где: K_1 – число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период; K_2 – контингент обучающихся (Профтех-1, СПО-1)</p>
11.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся				
11.1.	Доля выпускников образовательного учреждения, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3	<p>ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов выше значения показателя предыдущего года – 3 балла</p> <p>Методика расчета: $A/B \times 100\%$, где A – количество выпускников отчетного года, прошедших сертификацию профессиональных квалификаций; B – количество выпускников отчетного года, проходивших сертификацию профессиональных квалификаций</p>

11.2.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций	%	не ниже значения показателя предыдущего года	3 выше значения показателя предыдущего года – 3 балла ниже значения показателя предыдущего года – 0 баллов Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество выпускников отчетного года, получивших повышенные разряды в рамках сертификации профессиональных квалификаций; B – количество выпускников отчетного года, сдающих экзамены по разрядной сетке с учетом досрочного выпуска
11.3.	Удельный вес численности выпускников организации очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	55%	2 Методика расчета: K ₁ /K ₂ x100, где: K ₁ – количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии;

						<p>K_2 – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения</p> <p>100% - 2 балла менее 100% - 0 баллов</p> <p>Методика расчета: $K_1/K_2 \times 100$, где: K_1 – количество выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основной профессиональной образовательной программы по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника</p> <p>K_2 – общее количество выпускников организации в отчетном году</p>
11.4.	Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим «самозанятости» выпускника	%	100%	2		<p>0% - 2 балла более 0% - 0 баллов</p> <p>$K_1/K_2 \times 100$, где: K_1 - количество выпускников учреждения отчетного года очной формы обучения; K_2 – общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения</p>
11.5.	Доля выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных	%	0%	2		<p>ниже среднего областного значения показателя за</p>
11.6.	Удельный вес обучающихся, получающих услуги по	%	не ниже среднего областного	3		

	дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся		значения показателя за предыдущий учебный год	<p>предыдущий учебный год – 0 баллов</p> <p>выше средне областного значения показателя за предыдущий учебный год – 3 балла</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество обучающихся образовательной организации, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности;</p> <p>B – общая численность обучающихся организации на 31 мая отчётного года</p>
12.	Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения Учреждения			
12.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации	%	100 %	<p>100% - 3 балла менее 100% – 0 баллов</p> <p>Методика расчета: A/B x 100%, где A – среднемесячная номинально начисленная заработная плата преподавателей и мастеров производственного</p>

	<p>обучения по данным статистического отчета департамента образования и молодежной политики Новгородской области за отчетный период;</p> <p>В – установленный целевой показатель на отчетный период</p>			
<p>12.2.</p>	<p>Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период</p>	<p>%</p>	<p>1 %- 40 %</p>	<p>4</p>
	<p>Методика расчета: A/B x 100%, где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящего дохода деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год)</p>			<p>3</p>
<p>12.3.</p>	<p>Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по</p>	<p>Наличие/отсутствие</p>	<p>Да/нет</p>	<p>Наличие – 0 баллов Отсутствие – 3 балла</p>

	организации, статистической отчетности	Наличие/отсутствие	Да/нет		
12.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие – 0 баллов Отсутствие – 2 балла
12.5.	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования	%	20%	2	20% и более – 2 балла менее 20% - 0 баллов
12.6.	Доля лиц, обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств	%	не ниже средне областного значения показателя за предыдущий год	2	ниже средне областного значения показателя за предыдущий год – 0 баллов выше средне областного значения показателя за предыдущий год – 2 балла Методика расчета: A/B x 100%, где A – количество лиц, прошедших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам за счет внебюджетных средств в отчетном году на базе организации; B – количество обучающихся по основным профессиональным образовательным программам за счет средств областного бюджета
13.	Безопасность Учреждения				

13.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Отсутствие – 2 балла Наличие – 0 баллов
-------	--	--------------------	--------	---	--

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области, для установления премиальных выплат

№ п/п	Наименование целевого показателя	Количество максимальных баллов		
		руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1.	Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности	10	-	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	20	-	10
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу министерства образования Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя министерства образования Новгородской области	10	10	-
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20	-	-
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Учреждения, на качество предоставления услуг	10	10	10
6.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	-	50	40
7.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от	30	-	20

	07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»			
8.	Целевое использование бюджетных средств	-	-	10
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	-	30	-

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

ОТЧЕТ

о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

за _____ 20__ г.

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

Должность работника _____ *подпись* _____ инициалы и фамилия

« _____ » _____ 20__ г.

Согласовано

Заместитель директора по
_____ работе

(руководитель структурного подразделения)

подпись _____ инициалы и фамилия

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

целевых показателей эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных министерству промышленности и торговли Новгородской области

N п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности/Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	2	
1. Педагогические работники		
1.1.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	
1.1.1.	Сохранность контингента/ Критерии: отчислено не более 10% - 20 баллов; отчислено более 10% - 0 баллов	20
1.1.2.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, семинары, олимпиады, профориентационные мероприятия)/ Критерии: принято участие – 5 баллов; не принято участие – 0 баллов	5
1.1.3.	Выполнение обучающимся под руководством преподавателя, мастера производственного обучения проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне/ Критерии: наличие признанных проектов - 20 баллов; отсутствие признанных проектов – 0 баллов	20
1.1.4.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5»/ Критерии: не менее 30% - 20 баллов, менее 30% - 0 баллов	20
1.1.5.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады по общеобразовательным дисциплинам, конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам/ Критерии: при наличии подготовленных призеров и победителей – 25 баллов; отсутствие подготовленных призеров и победителей – 0 баллов	25
1.1.6.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре/ Критерии: приняли участие – 10 баллов; не принимали участие – 0 баллов	10

N п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности/Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	2	
1.2.	Социальный педагог	
1.2.1.	<p>Качественное и своевременное ведение текущей и отчетно-планирующей документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов, картотеки и др. Критерии: да – 4 балла; нет – 0 баллов</p>	4
1.2.2.	<p>Обеспечение вариативности деятельности социального педагога Критерии: наличие в планировании работы основных направлений деятельности (диагностическое, профилактическое, коррекционно-развивающее, консультативное, защитно-охранное, координационно-посредническое, методическое) 3-4 направления – 1 балл; 5-6 направлений – 2 балла; 7 и более направлений – 4 балла</p>	4
1.2.3.	<p>Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса Критерии: да – 4 балла; нет – 0 баллов</p>	4
1.2.4.	<p>Участие в работе Учреждения по охвату обучающихся превентивными программами Критерии: от 70% - 6 баллов; от 90% - 10 баллов</p>	10
1.2.5.	<p>Участие в работе Учреждения, направленной на пропаганду толерантности, профилактику терроризма и этносепаратизма Критерии: эпизодически – 2 балла; систематически – 5 баллов</p>	5
1.2.6.	<p>Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников Критерии: да – 5 баллов, нет – 0 баллов</p>	5
1.2.7.	<p>Гармонизация детско-родительских отношений Критерии: эпизодически – 2 балла; систематически – 5 баллов</p>	5
1.2.8.	<p>Участие в работе Учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся Критерии: эпизодически – 2 балла; систематически – 5 баллов</p>	5
1.2.9.	<p>Участие в работе Учреждения, направленной на профилактику правонарушений Критерии: эпизодически – 2 балла; систематически – 5 баллов</p>	5
1.2.10.	<p>Участие в работе Учреждения, направленной на профилактику суицидального поведения Критерии: эпизодически – 2 балла; систематически – 5 баллов</p>	5
1.2.11.	<p>Количество обучающихся, с которыми организована индивидуальная профилактическая работа, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности, охваченных дополнительным образованием Критерии: 50-74% - 3 балла; 75-99% - 6 баллов; 100% - 8 баллов (расчетная формула: $A/B*100\%$, где А - количество обучающихся, с которыми организована индивидуальная профилактическая работа, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности, охваченных дополнительным образованием; В - количество обучающихся, с которыми организована индивидуальная профилактическая работа)</p>	8
1.2.12.	<p>Количество обучающихся из категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и организация работы с ними Критерии: 5% - 5 баллов; более 7-9 % - 7 баллов; от 10% - 10 баллов (расчетная формула: $A/B*100\%$, где А - количество обучающихся, относящихся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; В - количество обучающихся в техникуме)</p>	10
1.2.13.	<p>Количество обучающихся, пропускающих занятия (10% и более учебного времени) без уважительной причины</p>	15

N п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности/Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	2	
	Критерии: до 2 человек – 5 баллов; 1 человек – 10 баллов; нет – 15 баллов	
1.2.14.	Количество правонарушений, совершенных обучающимися за период обучения в Учреждении Критерии: 0 – 15 баллов; 1- 9 баллов; 2 – 8 баллов; 3 – 7 баллов; 4 – 6 баллов; 5 – 5 баллов; 6 – 4 балла; 7 – 3 балла; 8 – 2 балла; 9 – 1 балл; 10 и более – 0 баллов	15
2.	Медицинские работники	
2.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния/ Критерии: проведены профилактические мероприятия – 40 баллов; не проведены профилактические мероприятия – 0 баллов	40
2.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима/ Критерии: отсутствие нарушений – 40 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	40
2.3.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации/ Критерии: наличие выступлений, докладов, сообщений – 20 баллов; отсутствие выступлений, докладов, сообщений – 0 баллов	20
3.	Заведующая библиотекой, библиотекарь	
3.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации/ Критерии: наличие информационных сообщений – 30 баллов; отсутствие информационных сообщений – 0 баллов	30
3.2.	Доля обучающихся, которым обеспечен доступ к комплектам библиотечного фонда Учреждения (печатным и (или) электронным)/ Критерии: обеспечен доступ 100% обучающихся – 40 баллов; обеспечен доступ менее 100% обучающихся – 0 баллов	40
3.3.	Систематический учет и контроль книгообеспеченности по реализуемым основным образовательным программам в Учреждении/ Критерии: отсутствие замечаний по осуществлению систематического учета и контроля книгообеспеченности – 30 баллов; наличие замечаний – 0 баллов	30
4.	Бухгалтер	
4.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств/ Критерии: отсутствие нарушений сроков, качества исполнения финансового плана и целевого использования бюджетных средств – 20 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	20
4.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности/ Критерии: отсутствие нарушений сроков и качества отчетности – 20 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	20
4.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации/ Критерии: отсутствие нарушения сроков – 20 баллов; наличие нарушений сроков – 0 баллов	20
4.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины/ Критерии: отсутствие нарушений финансовой и кассовой дисциплины – 20 баллов, наличие нарушений – 0 баллов	20

N п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности/Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	2	
4.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей/ Критерии: отсутствие замечаний – 20 баллов; наличие замечаний – 0 баллов	20
5.	Учебно-вспомогательный персонал (руководитель и заведующий подразделением, юристконсульт, секретарь, документовед, специалист по кадрам, методист, диспетчер)	
5.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний/ Критерии: отсутствие нарушений по качеству ведения документации – 30 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	30
5.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)/ Критерии: отсутствие нарушений сроков, полноты и достоверности отчетов – 35 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	35
5.3.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами/ Критерии: качественное и своевременное выполнение плановых подготовительных мероприятий, и отсутствие замечаний – 35 баллов; наличие замечаний по качеству и срокам выполнения подготовительных плановых мероприятий – 0 баллов	35
6.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)	
6.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации/ Критерии: отсутствие перерывов в работе систем обеспечения – 20 баллов; наличие перерывов в работе систем обеспечения (за исключением аварий) – 0 баллов	20
6.2.	Оперативность и качество выполнения заявок, особо важных заданий/ Критерии: отсутствие нарушений сроков и качества выполнения заявок, особо важных заданий – 30 баллов; наличие нарушений – 0 баллов	30
6.3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)/ Критерии: отсутствие замечаний – 20 баллов; наличие замечаний – 0 баллов	20
6.4.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)/ Критерии: принято активное участие – 30 баллов; не принято участие – 0 баллов	30
7.	Обслуживающий персонал	
7.1.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования/ Критерии: наличие инвентаря и оборудования, в пределах установленного срока эксплуатации – 30 баллов; утеря или преждевременный выход из строя инвентаря и оборудования, по вине работника – 0 баллов	30
7.2.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок/ Критерии: отсутствие нарушений сроков выполнения заявок – 40 баллов, наличие нарушений сроков выполнения заявок по вине работника – 0 баллов	40
7.3.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации/ Критерии: принято активное участие – 30 баллов; не принято участие – 0 баллов	30