

«Согласовано»

Председатель ППО МАУДО «ЦДТ»



Боженко О.П.

«12» августа 2026 г.

«Утверждено»

Приказом директор

МАУДО «ЦДТ»

№ 88 от 12 августа 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
г. Старая Русса
Вступает в силу с 01.09.2026**

Рассмотрено и утверждено на Совете МАУДО «Центр детского творчества»
Протокол № 2 от 12.08. 2026 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области» и приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района 12.08.2024 № 174 (в редакции приказа комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального округа от 14.01.2026 № 26, приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального округа № 151 от 30.06.2026 и приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального округа №169 от 11.08.2026.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее- Организация) включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками Организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также данным Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников Организации, 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».

Заработная плата работникам с неполным рабочим временем начисляется исходя из размера зарплаты на условиях полного рабочего времени, которая не может быть ниже МРОТ без учета начисляемых сверх этого компенсационных выплат: 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.

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. Заработная плата работников Организации предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением рассматриваются созданной в Организации комиссией по вопросам оплаты труда работников Организации (далее - комиссия Организации).

Состав и порядок деятельности комиссии Организации утверждается приказом Организации.

2. Оплата труда руководителя Организации

2.1. Условия оплаты труда руководителя Организации, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Старорусского муниципального округа (далее- комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального округа.

3. Оплата труда заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации

3.1. Заработная плата заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

3.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

3.2.2. Должностной оклад главного бухгалтера, устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя Организации.

3.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю руководителя, главному бухгалтеру является приказ руководителя Организации.

3.3. Выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной Организации.

3.3.2. 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 заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается заместителю руководителя 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 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 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 осуществляется за первые два часа работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

3.3.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

Дополнительные виды работ	Размер выплаты
в абсолютных размерах:	
за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей, ежемесячно
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной	1 000 рублей, ежемесячно

(город-25, село-14, коррекционные классы -12), педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	40 рублей, ежемесячно
за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной Организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях)	5 000 рублей, ежемесячно

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера Организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации производятся в соответствии с критериями оценки:

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 дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией Организации.

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

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж,

засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в Организациях любой организационно-правовой формы. Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы 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.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру производятся с учетом показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда Организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников Организации и критериев оценки результативности их деятельности в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Выплата заместителю руководителя, главному бухгалтеру за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом руководителя.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии Организации на основании отчета заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации.

Предельный размер выплаты составляет не более 75 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 заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации с учетом показателей результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда Организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых заместителей руководителя, главных бухгалтеров Организации устанавливается приказом Организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом Организации.

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

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

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

3.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно в размере 8 процентов к должностному окладу за следующие 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»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»: почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»; Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»: знак отличия «Отличник просвещения»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.07.2025 № 401н «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации»: нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24.10.2022 № 856 «Об утверждении положения о присвоении, лишении, восстановлении почетных спортивных званий»: «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья».

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается единовременно в размере 100 процентов от должностного оклада за следующие 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», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»: знак отличия «Отличник просвещения», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2008 № 487 «О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации»: Почетная

грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации.

Выплаты за почетное звание, ученую степень устанавливаются:

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

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

3.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат – квартальная.

Премияльные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности - перечнем, указанным в приложении № 2 к Положению.

Конкретные размеры премий заместителю руководителя, главному бухгалтеру определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации 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 Организации на основании оценки показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за квартал, принимается за 80 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 30 процентов.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому заместителю руководителя, главному бухгалтеру и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Снижение размера премии заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий,

которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации более чем на 20 процентов.

Премии начисляются при наличии фонда оплаты труда в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

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

3.5. Материальная помощь:

3.5.1. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

- рождения ребенка;

- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

- в других случаях при наличии уважительных причин;

- в иных случаях в соответствии с коллективным договором Организации, при наличии экономии фонда оплаты труда, на которых не распространяется Указы Президента Российской Федерации.

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

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

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

3.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя, главному бухгалтеру Организации, может предоставляться в пределах утвержденного для Организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

4. Оплата труда работников Организации (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера)

4.1. Заработная плата работников Организации (за исключением руководителя Организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации) (далее - работники Организации) состоит из:

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

4.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры окладов работников Организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 4.3 Положения.

Должностные оклады работников Организации, 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 Организации, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией Организации.

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

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

4.3. Размеры минимальных окладов работников Организации.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6435
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6756
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	14656
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15429
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог,	16240

		старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	17095
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 <***>	10175
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	11182
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего	12039

		профессионального образования	
--	--	-------------------------------	--

4.3.2. Размеры минимальных окладов работников Организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка	7121
2.	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	8126
		главный библиотекарь	10545

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные 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	6435
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6756

2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер , инспектор по кадрам , лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью , специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	6780
			8078 <****>
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7467
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	8138
2.4.	4 квалификационный уровень	механик , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	8817
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	10175
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер , бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным	7399

		системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	8815 <****>
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8138
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9007
			10731 <****>
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	9894
			11789 <****>
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	10884
			12965 <****>

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимально го оклада с 01.09.2026 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые 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;	4827

		гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	5751 <****>
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5308
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5842
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	6419
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	7069
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8045

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

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

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

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

<****> Применяются к должностям работников МАУ «Центр сопровождения» с 01.10.2025 года

4.3.5. Размеры минимальных окладов работников Организации по ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 № 392н, составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минималь ного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	матрос, машинист, моторист, повар судовой, рулевой (кормщик), электрик судовой	8347
1.2.	2 квалификационный уровень	боцман, профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, по которым устанавливается производное наименование «старший»	8776
1.3.	4 квалификационный уровень	помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт), помощник механика самоходного судна (до 330 кВт)	9397
1.4.	5 квалификационный уровень	первый помощник механика самоходного судна (до 330 кВт), старший помощник капитана самоходного судна (до 330 кВт)	10210
1.5.	6 квалификационный уровень	механик самоходного судна (до 330 кВт)	10638
1.6.	7 квалификационный уровень	капитан самоходного судна (до 330 кВт), мастер путевых работ	11279

Примечание: должности капитан-наставник, механик-наставник соответствуют квалификационному уровню должностей: капитан, механик высшей группы обслуживаемых ими судов.

4.3.6. Размеры минимальных окладов работников Организации по ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526, составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минималь ного оклада
----------	-------------------------------------	---	--------------------------------------

			(рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1.1.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6388
1.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	7012
1.3.	4 квалификационный уровень	фельдшер	7787
1.4.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8654
2.	ПКГ «Врачи и провизоры»		
2.1.	2 квалификационный уровень	врач-специалист	10539

4.3.7. Размеры минимальных окладов работников Организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

Н п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре	9441

4.3.8. Размеры минимальных окладов работников Организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

должности	размер минимального оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и	26570

взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Моторист-рулевой	8103
Помощник капитана-механика	9121
Капитан-механик	10948
Повар	5590
Кухонный рабочий	4619
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4619
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4619
Слесарь по ремонту автомобилей	5590
Оператор котельной	4619

».

4.4. Выплаты компенсационного характера:

4.4.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной Организации.

4.4.2. 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.

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам Организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года 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 Организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы сверхурочной работы в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. При расчете доплат за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за наличие квалификационной категории, ученую степень;
- за интенсивность труда: сложность, напряженность;
- за работу во вредных, опасных и особых условий труда;

- за работу в сельской местности;
- за совмещение и расширение зоны обслуживания;
- за классное руководство;
- за проверку письменных работ, тетрадий;
- за заведование кабинетами и т.д.
- производственные премии;

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

4.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются в следующих размерах:

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	- 10000 рублей;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	- 1000 рублей;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	- 40 рублей;
за выполнение функций муниципального главного внештатного педагога-психолога (но не более одной выплаты ежемесячно одному педагогическому	- 5000 рублей;

работнику при осуществлении функций муниципального главного внештатного педагога психолога в 2 и более муниципальных округах) педагогическим и руководящим работникам (за исключением руководителей и заместителей руководителей)	
за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки	
по предметам отнесенным учреждением к 1 группе <*>, <****>	- 1000 рублей;
по предметам отнесенным учреждением к 2 группе <*>, <****>	- 500 рублей;
за заведование учебными кабинетами, лабораториями <*>	- 500 рублей;
за заведование мастерскими, учебно-опытными участками <*>	- 1000 рублей;
за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	- 2500 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	- 5000 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	- 5500 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	- 2500 рублей;
за наличие ученой степени - кандидат наук	- 4500 рублей;
за наличие ученой степени - доктор наук	- 8500 рублей;
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*>	- 1500 рублей;
за сопровождение обучающихся в школьном автобусе и работа по оформлению документов, связанных с поездками обучающихся (не входящих в маршруты движения школьных автобусов)<*>	- 1500 рублей;
за организацию работы по профилактике ДДТТ<*>	-1000 рублей;
ведение сайта организации и госпабликов; информационное наполнение и функционирование	-3000 рублей;

электронного журнала и образовательной платформы «Дневник.ру»<*>	
за организацию работы с обучающимися с беспилотными авиационными системами <*>	- 1500 рублей;
за организацию работы с порталами АИС «Комплектование ДОУ», «Зачисление в школу», регистрация и работа в системе ПФДО (Персонифицированная система дополнительного образования)<*>	- 2000 рублей;
за работу с детьми дошкольного возраста: работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	- 4000 рублей;
за участие в работе коллегиальных органов и комиссий, создаваемых в соответствии с локальными нормативными актами и приказами <*>.	- 2000 рублей
за выполнение работы, направленной на поддержку семьи в вопросах обучения, воспитания, развития детей (не связанных с должностными обязанностями), воспитателям образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования <*>	- 150 рублей, за одного воспитанника в группе (за исключением групп кратковременного содержания).

4.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***>	- 2500 рублей;
за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <*>, <***>	- 2500 рублей;

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

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***>	- 2500 рублей;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <*>, <***>	- 1300 рублей.

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

<***> устанавливается педагогическим работникам с учетом фактической учебной нагрузки.».

4.5. Выплаты стимулирующего характера:

4.5.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера Организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы, выслуга лет	Размер выплаты, рублей
от 1 года до 5 лет	1500
от 5 лет до 10 лет	2500
от 10 лет до 15 лет	3000
свыше 15 лет	4000

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

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

4.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников Организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленных данным Положением, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности (Приложение 1).

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

Максимальное количество баллов по показателям результативности деятельности работников устанавливается локальным актом организации.

Должности, отнесенные к одному квалификационному уровню, оцениваются одинаковым количеством баллов.

Комиссия организации рассматривает поданные в письменном виде работниками организации отчеты об их оценке выполнения показателей результативности деятельности в баллах, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу. Размер одного балла может быть пересмотрен комиссией с учетом финансового обеспечения организации в течение года, но не более двух раз в течение финансового года.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 10 процентов от установленного количества баллов.

4.5.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в следующих размерах:

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных Организациях)	- 5000 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников<*>,	- 11500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших победителями на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников<*>,	- 17500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших призерами на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников<*>,	- 28500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших победителями на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников<*>,	- 57500 рублей;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ	

должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <***>:	
за вторую квалификационную категорию	- 1500 рублей;
за первую квалификационную категорию	- 2500 рублей;
за высшую квалификационную категорию	- 4000 рублей;
работникам организации, 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, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***>	- 3000 рублей;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта, за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>	- 4000 рублей;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившим по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием <***>	- 5000 рублей;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившим по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом <***>	- 3500 рублей.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в размере 1200 рублей за следующие 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»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального

профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»; знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»; почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»; Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»: знак отличия «Отличник просвещения»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.07.2025 № 401н «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации»: нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства спорта Российской Федерации от 24.10.2022 № 856 «Об утверждении положения о присвоении, лишении, восстановлении почетных спортивных званий»: «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Почетный спортивный судья».

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается единовременно в размере 100 процентов от должностного оклада за следующие 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», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»: знак отличия «Отличник просвещения», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2008 № 487 «О Почетной грамоте Президента Российской Федерации»;

Федерации и благодарности Президента Российской Федерации»: Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации.

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.

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

<***> устанавливается педагогическим работникам с учетом фактической учебной нагрузки.

4.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность ежемесячная, по итогам года.

Премияльные выплаты за установленный период за выполнение показателей эффективности их деятельности начисляются и выплачиваются после доведения гарантированной части заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда из сложившейся экономии фонда оплаты труда работников организации.

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

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью 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 организации на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников организации проводится комиссией организации до 25 числа текущего месяца установления выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и максимальным размером не ограничиваются.

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

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, удерживается часть премиальной выплаты.

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

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

- 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 организации решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем организации и оформляется приказом.

4.6. Материальная помощь:

4.6.1. Из фонда оплаты труда работникам Организации в течение трех месяцев с даты обращения 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;

в иных случаях в соответствии с коллективным договором Организации, при наличии экономии фонда оплаты труда, на которых не распространяется Указы Президента Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

4.7. Оплата труда педагогических работников Организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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

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

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 квалификационную категорию, почетное звание, ученую 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) за минусом сокращенных часов (количество дней в году сокращенных на один час) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

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.

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

**Перечень
показателей оценки результативности деятельности
заместителя руководителя, главного бухгалтера**

№ п/п	наименование показателей	критерии оценки показателей	количество баллов (самоанализ)
1	2	4	5
Заместитель руководителя			
2.	Наличие муниципального опорного центра/площадки на базе образовательной организации,	функционирование в течение текущего года	20
3.	Доля численности обучающихся (воспитанников) образовательных организаций в расчете на 1 педагогического работника, установленного соглашением в отчётном году	выполнение планового значения	20
5.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительными общеразвивающими программами технической и естественнонаучной направленности, от общей численности обучающихся	охват не менее 25% от общего числа обучающихся детей в образовательной организации в возрасте от 5 до 18 лет	15
6.	Участие образовательной организации в реализации проектов (грантов)	да	20
			75

Главный бухгалтер			
1.	Выполнения показателя по финансовому обеспечению муниципального задания	объем муниципального задания, выполненного на:	100 -90 % - 20 менее 90 % – 5
4.	Соблюдение действующих инструкций, приказов и распоряжений	Да-	20
5.	Внесение рациональных предложений по развитию учреждения	Да	20
6.	Предоставление отчетности	Своевременное предоставление отчетности на сайтах ГМУ, Контур	15
			75

Перечень показателей оценки результативности деятельности работников Организации

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Востребованность, наполняемость , творческого объединения	Количество обучающихся на начало и конец учебного года (мотивированных обучающихся)	10
		Превышение контингента более 80 человек	10
2	Выездные мероприятия	Организация выездного мероприятия (поход, конкурсы, соревнования) 2 раза и более	15
3	Массовые мероприятия	Организация внутреннего мероприятия	5
		Организация мероприятия муниципального уровня	10
		Региональный уровень	40
		Федеральный уровень	55
4	Методическая и инновационная деятельность	Разработка авторской программы	15
		Внедрение новых образовательных технологий	15
5	Воспитательная и социальная работа	Профориентированные экскурсии, встречи со специалистами	10
6	Организационно-управленческая деятельность	Работа в экспертной комиссии/жюри	10
7	Развитие	За развитие творческого объединения, реализация мероприятий, направленных на развитие дополнительного образования	55
8	Информационно-рекламное сопровождение	Активное ведение соцсетей, создание контента и рекламных материалов, освещение в СМИ	70
9	Организация работы в системе ПФДО	Обеспечение полного и своевременного учёта обучающихся в системе ПФДО, ведение личного кабинета педагога	30
10	Наличие у коллектива звания «Образцовый»	Присвоение или подтверждение действующего звания «Образцовый детский коллектив»	20
11	Участие в проектах и грантах	Участие в реализации федеральных и региональных проектов и грантовой деятельности в сфере ДО	40
12	Использование ИКТ в учебном процессе	Системное применение цифровых образовательных ресурсов, интерактивного оборудования, онлайн-платформ на занятиях	15
13	Разработка адаптированных программ для детей с ОВЗ и одарённых	Наличие утверждённых адаптированных программ, модулей или индивидуальных образовательных маршрутов	25
Итого			450

Концертмейстер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Наполняемость и сохранность контингента	Количество обучающихся на начало и конец учебного года	20
2	Эффективность профессиональной деятельности	Обновление музыкального репертуара детского коллектива	10
		Наличие собственной фонотеки с композициями	10
		Работа с «Образцовым коллективом»	22
3	Подготовка обучающихся к мероприятиям	Муниципальный уровень (% от общего числа обучающихся)	10
		Региональный уровень	20
		Федеральный/международный уровень	30
4	Результативность участия в мероприятиях	Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня	10
5	Информационная компетентность	Использование компьютерных программ для записи, аранжировки, редактирования; создание нотного банка в электронном виде	40
		Использование сайтов профессионального характера	40
6	Организация мероприятий	Муниципальный уровень	10
		Региональный уровень	30
		Федеральный уровень	50
7	Участие в методической работе	Обобщение опыта, составление рекомендаций по репертуару	20
		Участие в создании и обновлении УМК	20
		Создание аранжировок, авторских композиций	10
		Наличие личной страницы на сайте	10
		Участие в профессиональных конкурсах	50
		Подготовка методических разработок, рекомендаций, пособий	18
		Выступление на семинарах и круглых столах	10
8	Разработка эффективных моделей	Использование дифференцированного подхода к различным группам учащихся	10
Итого			450

Педагог-организатор

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Организационная работа	Распространение опыта педагогических работников	20
		Организация мероприятий по набору обучающихся	20
		Организация, проведение и наглядное оформление массовых мероприятий	50
		Своевременное обновление стендовой информации	20
		Ведение банка данных на основе изучения литературы и методических изданий	20
		Организация участия обучающихся в сторонних мероприятиях	30
		Участие в организации новых направлений деятельности	40
		Организация взаимодействия с другими учреждениями (культуры, спорта, образования)	30
		Организация информационно-издательской деятельности	20
		Подготовка информационных материалов для сайта	20
2	Педагогическая деятельность	Руководство работой по одному из направлений деятельности (техническое, художественное, социально-педагогическое, туристско-краеведческое и др.)	40
3	Информационная компетентность	Работа с электронными образовательными ресурсами	30
		Ведение собственной страницы в сети Интернет	20
		Создание электронной базы данных	20
		Работа в системе ПФДО	10
4	Участие в методической работе	Руководство творческой группой	10
		Участие в профессиональных конкурсах	30
		Выступление на семинарах и круглых столах	10
5	Профилактическая работа	Организация профилактической работы	10
Итого			450

Методист

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Методическая работа	Анализ состояния учебно-методической работы с разработкой предложений по повышению эффективности	40
		Участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки и повышения квалификации кадров	40
		Оказание помощи педагогам в определении содержания, разработке программ, форм, методов и средств обучения	30
		Распространение результатов опыта педагогических работников	40
		Участие в работе по повышению квалификации и переподготовке работников	40
		Обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания	20
		Организация и проведение мероприятий (семинаров, конкурсов)	30
		Организация и разработка документации по проведению конкурсов, выставок, олимпиад	40
		Организация комплектования учебных групп, кружков и объединений	40
		Систематическая работа в системе ПФДО	40
		Ведение методической страницы на сайте учреждения	30
		Организация деятельности педагогического совета	30
2	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов	20
3	Заведование методическим кабинетом	Сохранение и обновление учебно-материальной базы; эстетичность оформления; наличие плана работы; соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм по охране труда, ТБ, противопожарных норм	10
Итого			450

Мастер производственного обучения, преподаватель

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Интенсивность и высокое качество труда	Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда	30
		Отсутствие аварийных ситуаций во время занятий	70
		Высокий процент сдачи экзаменов учениками	50
		Внесение предложений по улучшению качества образовательного процесса	30
		Умение понятно и терпеливо объяснять материал, отвечать на вопросы	50
		Своевременность начала и окончания уроков, соблюдение графика занятий	40
2	Признание высокого профессионализма	Демонстрация правильного поведения, позитивный личный пример для учеников	50
		Высокий уровень дисциплины, уважение к ПДД и другим участникам процесса	50
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, работников	40
		Обеспечение безопасной обстановки на занятиях, соблюдение мер предосторожности	40
Итого			450

Специалист по работе с молодежью

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Интенсивность и высокое качество труда	Активное вовлечение жителей муниципального округа в добровольческую (волонтерскую) деятельность	70
		Привлечение НКО, образовательных учреждений, СМИ к добровольческой деятельности	60
		Эффективное использование материально-технической базы и информационных ресурсов	50
		Совершенствование форм методической и организационной работы. Выступление на семинарах и круглых столах	60
		Популяризация работы ЕИС «Добровольцы России» среди населения	70
		Активное участие в региональных и всероссийских мероприятиях	50
		Участие в профессиональных конкурсах	50
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны Администрации учреждения и населения	40
Итого			450

Секретарь

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	50
		Качественное ведение делопроизводства, в том числе в электронной форме	50
		Соблюдение сроков исполнения указаний и поручений руководителя	30
		Контроль за исполнением работниками изданных приказов и распоряжений	40
		Работа с персональными данными работников учреждения	50
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел	30
		Подготовка проектов приказов и распоряжений	30
		Отсутствие ошибок при составлении писем и документов	30
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	30
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие замечаний о ведении делопроизводства в соответствии с утверждённой номенклатурой	30
3	Работа с посетителями и сотрудниками	Организация приёма посетителей руководителем	30
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	30
4	Заведование кабинетом	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, норм по охране труда, ТБ, противопожарных норм	20
Итого			450

Инспектор по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результативности деятельности	Количество баллов (% от оклада)
1.	Качество ведения кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (трудовая инспекция, архив) по результатам проверок кадровой документации .	30
2.	Соблюдение сроков предоставления отчетности	Своевременное и корректное формирование и сдача отчетности в ПФР, ФСС, ФНС	50
3.	Своевременность оформления кадровых документов	Соблюдение установленных сроков при приеме, переводе, увольнении сотрудников, оформлении отпусков и командировок.	30
4.	Ведение воинского учета	Работа с порталом «Работа в России»	40
5.	Качество работы с личными делами	Полнота и актуальность информации в личных делах сотрудников, своевременное внесение изменений.	40
6.	Знание и применение законодательства	Отсутствие ошибок в применении норм трудового права, корректная консультация сотрудников по кадровым вопросам .	50
7.	Соблюдение графика документооборота	Своевременная подготовка приказов, распоряжений и иных документов по личному составу .	50
8.	Работа с электронным документооборотом	Корректное и своевременное заполнение кадровых модулей в 1С	50
9.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных замечаний от непосредственного руководителя по срокам и качеству выполнения поручений .	10
10.	Повышение профессионального уровня	Изучение изменений в трудовом законодательстве, применение новых знаний в работе	100
Итого:			450

Сторож

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результативности деятельности	Количество баллов (% от оклада)
1.	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие случаев краж, порчи материальных ценностей и имущества учреждения на посту .	50
2.	Соблюдение требований пожарной безопасности	Отсутствие зафиксированных нарушений правил пожарной безопасности; исправность систем противопожарной защиты .	50
3.	Исполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение функций по обеспечению охраны и пропускного режима, отсутствие замечаний .	60
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие зафиксированных замечаний по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка .	40
5.	Обеспечение пропускного режима	Своевременная и правильная регистрация посетителей, контроль вноса/выноса имущества, отсутствие нарушений.	45
6.	Обеспечение общественного порядка	Отсутствие нарушений общественного порядка на охраняемом объекте; предотвращение конфликтов .	50
7.	Содержание рабочего места и оборудования	Поддержание в надлежащем санитарно-техническом состоянии поста, инвентаря и оборудования .	45
8.	Взаимодействие с дежурными службами	Своевременное оповещение руководства и экстренных служб при возникновении нештатных ситуаций.	45
9.	Ведение документации	Аккуратное и своевременное заполнение журналов учета посетителей, приема-сдачи дежурства, осмотра территории.	35
10.	Выполнение внеплановых заданий	Оперативное реагирование и выполнение поручений руководства, не входящих в основные обязанности .	30
Итого:			450

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результативности деятельности	Количество баллов (% от оклада)
1.	Качество санитарного содержания помещений	Отсутствие замечаний к санитарному состоянию обслуживаемых помещений; своевременное устранение нарушений .	40
2.	Своевременность выполнения заявок	Оперативное и качественное выполнение заявок от руководителя и сотрудников по устранению неполадок.	50
3.	Соблюдение норм охраны труда и ТБ	Отсутствие нарушений техники безопасности при выполнении работ; содержание оборудования в исправном состоянии .	45
4.	Содержание прилегающей территории	Качественная уборка закрепленной территории (в зимний период – очистка от снега и наледи, посыпка песком).	45
5.	Экономия ресурсов	Рациональное использование и экономия электроэнергии, воды, расходных материалов при выполнении работ.	45
6.	Контроль за состоянием здания	Своевременное выявление дефектов и неисправностей инженерных систем и конструкций; информирование руководства.	40
7.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных замечаний от непосредственного руководителя; своевременное выполнение поручений .	50
8.	Участие в сезонных работах	Качественная подготовка помещений и территории к отопительному сезону, летнему периоду .	45
9.	Ведение документации	Аккуратное заполнение журналов осмотра, регистрации заявок и проведенных работ.	45
10.	Выполнение срочных работ	Готовность выполнять срочные и аварийные работы в нерабочее время (в рамках графика дежурств).	45
Итого:			450

Заведующий хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Интенсивность и высокое качество труда,	Своевременная подготовка и сдача документов	40
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (температурный, световой режим, питьевая вода и т.д.)	40
		Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	40
		Наличие приборов учёта и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления	30
		Соответствие условий требованиям безопасности (пожарная, электробезопасность, охрана труда)	20
		Составление дефектных ведомостей, качественное и своевременное составление заявок, смет и ходатайств	20
		Своевременность заключения хозяйственных договоров (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	30
		Качественное выполнение должностных обязанностей	30
		Отсутствие замечаний проверяющих на соблюдение ТБ, санитарной, пожарной и электробезопасности	20
		Качественное содержание прилегающей территории	20
		Своевременное и качественное выполнение заявок от работников на устранение неполадок	20
2	Признание профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов от родителей, педагогов	10
		Отсутствие замечаний по учёту и хранению ТМЦ	10
		Отсутствие обоснованных жалоб на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10
		Отсутствие случаев травматизма среди работников и обучающихся	20
		Качественное руководство обслуживающим персоналом	30
		Выполнение функций дежурного администратора	10
		Организация мероприятий, повышающих имидж и авторитет учреждения	10
3	Динамика здоровья	Участие в решении вопросов по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	10
		Контроль за здоровьем работников	20
4	Достижения учреждения	Наличие достижений по благоустройству и озеленению территории (победа в соответствующих конкурсах)	10
Итого			450

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Кол-во баллов (% от оклада)
1	Интенсивность и высокое качество труда	Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда	30
		Подготовка помещений к собраниям, общим мероприятиям и т.д.	70
		Обеспечение санитарного режима в учреждении, своевременное устранение нарушений	65
		Качественное выполнение должностных обязанностей	60
		Участие в сезонных работах на прилегающей территории	50
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	30
		Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	30
2	Динамика здоровья воспитанников	Участие в здоровьесберегающих мероприятиях	5
3	Признание высокого профессионализма	Сохранность оборудования и инвентаря	50
		Внесение рациональных предложений по благоустройству помещений и территории	30
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей, работников	30
Итого			450

Вахтёр

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результативности деятельности	Баллы
1.	Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие случаев краж, порчи материальных ценностей и имущества на посту, контроль выноса/вноса.	60
2.	Обеспечение пропускного режима	Своевременная регистрация посетителей, проверка документов, контроль вноса/выноса, отсутствие нарушений.	55
3.	Соблюдение требований безопасности	Отсутствие замечаний по пожарной безопасности на посту; реагирование на сигнализацию и оповещение ответственного; контроль путей эвакуации. Своевременное оповещение руководства, МЧС, полиции при нештатных ситуациях, корректное ведение переговоров.	100
4.	Обеспечение общественного порядка	Отсутствие конфликтов и нарушений порядка на объекте, оперативное урегулирование инцидентов.	95
5.	Выполнение внеплановых заданий	Оперативное и качественное выполнение поручений руководства, не входящих в основные обязанности.	50
6.	Содержание рабочего места и оборудования	Поддержание поста, инвентаря, средств связи и ключей в чистоте и исправности.	50
7.	Ведение документации	Аккуратное и своевременное заполнение журналов (посетителей, приёма-сдачи, выдачи ключей, осмотра).	40
Итого			450

Дворник

№	Наименование показателя	Универсальные критерии оценки (подтверждаются документально – актами, служебными записками, табелями, приказами, предписаниями и т.д.)	Баллы
1	Качество уборки закреплённой территории	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от руководства, посетителей, контролирующих органов; соответствие санитарного состояния установленным требованиям;	120
2	Своевременный и правильный вывоз мусора и отходов	Соблюдение установленного графика вывоза; отсутствие переполнения контейнеров и захламления территории; правильное обращение с отходами (сортировка, утилизация) в соответствии с внутренними и внешними нормативными требованиями.	105
3	Содержание инвентаря и оборудования, экономное расходование материалов	Исправность и чистота закреплённого инвентаря и оборудования.	65
4	Выполнение сезонных работ (покос, полив, уборка снега, посыпка)	Своевременное и качественное выполнение сезонных видов работ.	60
5	Соблюдение трудовой дисциплины и правил охраны труда	Отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений, соблюдение инструкций по охране труда, использование средств индивидуальной защиты (подтверждается проверками).	55
6	Оперативное выполнение внеплановых поручений руководства	Выполнение срочных заданий установленных руководством.	45
Итого			450

Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки результативности деятельности	Количество баллов (% от оклада)
1	Соблюдение сроков и качества предоставления отчетности	Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетности без замечаний со стороны контролирующих органов .	30
2.	Достоверность ведения бухгалтерского и налогового учета	Ведение учета в строгом соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения .	25
3.	Эффективность работы с первичной документацией	Своевременное и качественное оформление, проверка и обработка первичных учетных документов; отсутствие претензий к правильности оформления .	50
4.	Соблюдение платежной дисциплины	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по курируемым направлениям; своевременное и точное формирование платежных поручений.	50
5.	Качество планирования и исполнения бюджета	Высокий процент исполнения бюджетной сметы (ПФХД) в установленные периоды (за исключением объективных причин); корректное составление планов и заявок на финансирование .	50
6.	Профессиональное взаимодействие	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб от работников, руководителя и главного бухгалтера на качество и своевременность предоставления информации .	50
7.	Участие в оптимизации учетных процессов	Внесение предложений по совершенствованию документооборота, автоматизации учета и повышению эффективности работы бухгалтерии; разработка локальных актов .	50
8.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное выполнение поручений и заданий непосредственного руководителя, выполнение срочных и внеплановых работ .	50
9.	Результаты контрольных мероприятий	Отсутствие замечаний и нарушений, выявленных в ходе ревизий и проверок контролирующих и надзорных органов, по курируемому участку работы .	50
Итого:			450

Примечание:

Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по всем категориям работников не может превышать 450 процентов должностного оклада в соответствии с пунктом 4.5.3 Положения об оплате труда.

Выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

Оценка по каждому критерию производится путём суммирования баллов, фактически набранных работником за отчетный период.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ 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 Организации
1.4.	Обеспечение информационной открытости Организации
1.5.	Участие Организации в муниципальных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6.	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу Организации, на качество предоставления услуг
2. Педагогические работники	
2.1.	Педагогические работники - воспитатель
2.1.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
2.1.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
2.1.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
2.1.4.	Отсутствие случаев детского травматизма
2.1.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
2.1.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
2.1.7.	Ведение педагогических наблюдений
2.1.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка
2.1.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
2.1.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
2.1.11.	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
2.1.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
2.1.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов

2.1.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными Организациями и прочими Организациями
2.1.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН
2.1.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23.	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24.	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25.	Обеспечение доступности среды
2.1.26.	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27.	Участие в благоустройстве и Организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31.	Посещаемость детьми группы
2.1.32.	Сохранность контингента
2.1.33.	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34.	Умение работать в команде
2.1.35.	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.1.36.	Помощь в Организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)
2.1.37.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
2.1.38.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной Организации о жизни группы и профессиональной деятельности
2.1.39.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов

2.2.	Педагогические работники - учителя
2.2.1.	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2.	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3.	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4.	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5.	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6.	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.2.7.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8.	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса
2.2.9.	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5"
2.2.10.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс
2.2.12.	Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс
2.2.13.	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.14.	Вовлечение учителем семей, обучающихся в воспитательный процесс
2.2.15.	Организация работы с социально неблагополучными семьями
2.2.16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг
2.2.17.	Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету
2.2.18.	Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде по предмету
2.2.19.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам
2.2.20.	Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям
2.2.21.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной Организации
2.2.22.	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.23.	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.24.	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.25.	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.2.26.	Разработка рабочих программ по предметам
2.2.27.	Разработка программ внеурочной деятельности
2.2.28.	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.29.	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися

2.2.30.	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.31.	Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре
2.2.32.	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр-конкурс по физической культуре
2.2.33.	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3.	Педагог-психолог
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально значимой работы
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной Организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной Организации, направленной на профилактику правонарушений
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик"
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной Организации
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной Организации

2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Организации проблемам
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Организации
2.4.	Социальный педагог
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной Организации
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.4.6.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников
2.4.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.4.8.	Участие в работе образовательной Организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся
2.4.9.	Участие в работе образовательной Организации, направленной на профилактику правонарушений
2.4.10.	Участие в работе школьной службы примирения
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально значимые виды деятельности
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.4.13.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
2.4.14.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной Организации
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Организации проблемам
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Организации
2.5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог

2.5.1.	Ведение необходимой документации
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.5.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной Организации
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной Организации
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной Организации проблемам
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной Организации
2.6.	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.6.4.	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки
2.6.5.	Информационная компетентность педагога
2.6.6.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей

2.6.7.	Участие педагога в системе методической работы(выступления на методических объединениях, обмен опытом, освещение опыта в печатных изданиях)
2.6.8.	Разработка эффективных моделей Организации дополнительного образования детей
2.6.9.	За проведение открытых занятий и мероприятий (всероссийских, районных, окружных, областных, внутренних)
2.6.10.	Участие в профессиональных конкурсах и результативность
2.6.11.	Работа в весенней смене лагеря дневного пребывания «Позитив»
2.6.12.	Организация выставок обучающихся в МАУДО «ЦДТ»
2.6.13.	Организация выставок педагогов
2.6.14.	Организация конкурсов на базе МАУДО «ЦДТ»,
2.6.15.	Внедрение современных технологий обучения (внедрение дистанционной системы обучения)
2.6.16.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде
2.6.17.	За организацию экскурсий, лекций для обучающихся и родителей, фотосессий (фотозон)
2.6.18.	Участие педагогов в качестве артистов в праздниках
2.6.19.	Пошив и изготовление костюмов к театрализованным представлениям
2.6.20.	Организация и проведение и участие в концертах
2.6.21.	Организация и участие в проектной деятельности
2.6.22.	Качественная подготовка и проведение мероприятий
2.6.23.	Внедрение информационных технологий в учебный процесс и освещение итогов работы в СМИ
2.6.24.	Результативность работы по выпуску водителей категории «В» (школьники)
2.6.25.	Информационная активность
2.6.26.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей
2.7.	Другие педагогические работники
2.7.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ
2.7.2.	Сохранность контингента
2.7.3.	Обеспечение высокого уровня Организации учебно-воспитательной работы
2.7.4.	Реализация мероприятий по выявлению одаренных детей и привлечению их в организацию
2.7.5.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
2.7.6.	Обеспечение безопасности при проведении занятий, массовых мероприятий (соревнований)
2.7.7.	Качественное выполнение поручений
2.7.8.	Информационная активность
3. Младший воспитатель, помощник воспитателя	
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН

3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной Организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной Организации
4. Медицинские работники	
4.1.	Наличие проведенных профилактических мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья обучающихся и укрепление их психофизического состояния
4.2.	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима
4.3.	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся
4.4.	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников
4.5.	Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной Организации
5. Педагог - библиотекарь, библиотекарь	
5.1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной Организации
5.2.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
5.3.	Высокое качество Организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
5.4.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
5.5.	Образцовое содержание библиотеки
6. Главный бухгалтер	
6.1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
6.2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности Организации
6.3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
6.4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
6.5.	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности
6.6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов, и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности Организации
6.7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного Организации
7. Бухгалтер	
7.1.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
7.2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности

7.3.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности Организации
7.4.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
7.5.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
8. Инженер-программист	
8.1.	Высокий уровень работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной Организации. Качество выполненных работ
8.2.	Обеспечение (техническое обслуживание) рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в образовательной Организации
8.3.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники
8.4.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
9. Водитель	
9.1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
9.2.	Соблюдение правил дорожного движения
9.3.	Соблюдение трудовой дисциплины
9.4.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
10. Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист)	
10.1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
10.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонафицированный учет)
10.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
10.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
10.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
10.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
10.7.	Активное участие в подготовке Организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
10.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
11. Шеф-повар, повар	
11.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
11.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
11.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе

11.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
11.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
11.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
12. Технические работники (электрик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник)	
12.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной Организации
12.2.	Оперативность и качественность выполнения заявок
12.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
12.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
12.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной Организации (уборка, субботник, ремонт)
12.6.	Выполнение особо важных заданий
13. Обслуживающий персонал	
13.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной Организации и пришкольной территории
13.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
13.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
13.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
13.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной Организации
13.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной Организации
13.7.	Подготовка к новому учебному году
13.8.	Своевременность и полнота отчетности
13.9.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей
14. Работники морского и внутреннего водного транспорта	
14.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствии с требованиями норм и правил Устава службы на судах
14.2.	Качественное выполнение заданий
14.3.	Обеспечение работы судна (выполнение текущего ремонта)
14.4.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности
15. Главный специалист, ведущий специалист, специалист 1 категории, специалист по работе с молодежью	
15.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей
15.2.	Качественное ведение документации

15.3.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности
15.4.	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности Центра, образовательных организаций
15.5.	Надлежащее исполнение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний
15.6	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, периферийного (принтеры, сканеры и пр.), его сохранность
15.7.	Выполненных показателей муниципального задания Центра по видам услуг
15.8.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан и организаций, в том числе в вышестоящие Организации и обращений в судебные органы на действия и (или) бездействия
15.9.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг)
15.10.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
15.11.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
