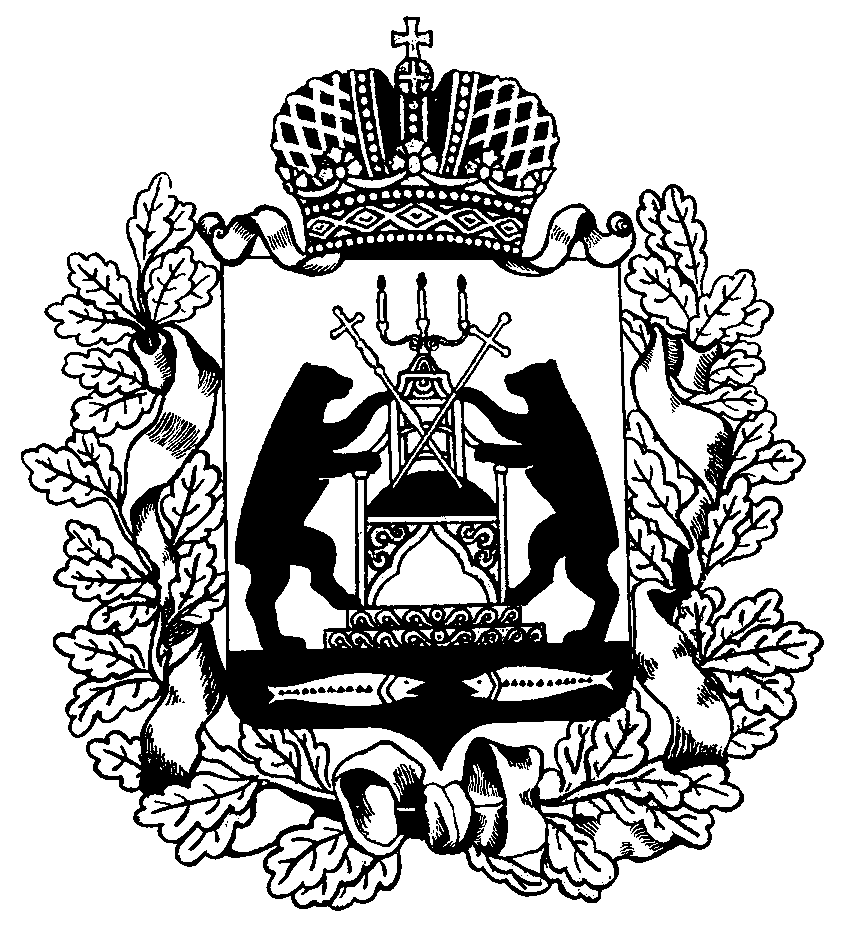
Проект

КОМИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА

НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 00.00.2016 №

Великий Новгород

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области**

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F27FAFBF6FBA1445207054D655F8B1614A09AA02CI6K8J) Российской Федерации, областным [законом](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA374C35A1B1ACB6A29A2F0F4FAA21009585E103256814153EFC3E561676C180F851DI1KFJ) от 26.12.2014 № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений   
Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской   
области", [постановлением](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA374C35A1B1ACB6A29A2F0F5F2AD110A585E103256814153EFC3E561676C180F851BI1KAJ) Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области", Положением о комитете потребительского рынка Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 24.09.2015 № 381 , комитет потребительского рынка Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области.
2. Руководителям подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, внести изменения в положения об оплате труда работников организаций.

3. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости»

Проект подготовил и завизировал:

**Председатель комитета Т.Н.Пашкова**

УТВЕРЖДЕНО

постановлением комитета

потребительского рынка

Новгородской области

от 00.00.2016 №

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области (далее - Примерное положение, комитет), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F27FAFBF6FBA1445207054D655F8B1614A09AA02CI6K8J) Российской Федерации, областным [законом](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA374C35A1B1ACB6A29A2F0F4FAA21009585E103256814153EFC3E561676C180F851DI1KFJ) от 26.12.2014 № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", [постановлением](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA374C35A1B1ACB6A29A2F0F5F2AD110A585E103256814153EFC3E561676C180F851BI1KAJ) Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области", Положением о комитете потребительского рынка Новгородской области, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 24.09.2015 № 381.

1.2. Система оплаты труда работников подведомственных комитету профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее организации), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Примерным положением.

1.3. Оплата труда работников организации состоит из:

окладов (должностных окладов);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1.4. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников организаций система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

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

1.5. Заработная плата работников организаций максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.8. Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

1.9. Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации**

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя организации – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера организации - на основании решения руководителя организации и оформляется приказом организации.

2.2. Должностной оклад:

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

До = Бо + Бо х Кп1 + Бо х Кп2+ Бо х Кср1 +Бо, где:

До – должностной оклад руководителя организации;

Бо – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

Кп1 – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

Кп2 – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

Кср1, – коэффициенты специфики работы руководителя организации;

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

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующей году установления должностного оклада руководителя.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели  по типам организаций | Условия  (человек) | Коэффициент (Кп1) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Обучающиеся профессиональной образовательной организации | до 150 чел. | 0,1 |
| от 150 чел. до 300 | 0,2 |
| от 300 чел. до 450 | 0,3 |
| от 450 чел. до 600 | 0,4 |
| от 600 чел. до 750 | 0,5 |
| от 750 чел. до 900 | 0,6 |
| свыше 900 | 0,8 |

Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, общежития, ресурсного центра – сертификация по профессии повар, кондитер всех учебных заведения НО.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели наличия по типам организации | Условия | Коэффициент (Кп2) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество филиалов: |  |  |
| 1.2. | Профессиональная образовательная организация | За каждый филиал | 0,1 |
| 2. | Наличия общежития с численностью | От 10 человек до 100 человек | 0,1 |
| От 100 человек до 250 человек | 0,15 |
| От 250 человек и выше | 0,2 |
| 3. | Наличие ресурсного центра | За каждое подразделение отдельно | 0,2 |

Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается до конца текущего года на основании решения комитета.

2.2.2. Должностной оклад заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в зависимости от объемов управления денежными средствами (далее объем управления) за предшествующий финансовый год:

на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет свыше 45000 тыс. рублей;

на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет свыше 30000 тыс. рублей;

на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет от 15000 тыс. рублей до 30000 тыс. рублей;

на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, если объем управления составляет до 15000 тыс. рублей.

**2.3. Выплаты компенсационного характера:**

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

выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

* + 1. Размер компенсационных выплат руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается в процентах к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

**2.4. Выплаты стимулирующего характера:**

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителя организации (за исключением руководителя организации вновь созданной в текущем году) определяются с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности деятельности работы организации, указанными приложении № 2 к Примерному положению.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда работников организации.

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации – до 25% должностного оклада.

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

своевременное и качественное составление квартальной, годовой   
бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 % должностного оклада в соответствии с решением комитета.

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

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации проводится комитетом:

не позднее 1 июля календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

На основании отчета руководителя организации комитет проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 %, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются приказом руководителя организации.

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

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается за присвоенное почетное звание, ученую степень, полученную высшую категорию, начиная с даты возникновения правовых оснований присвоения квалификационной категории, почетного звания, ученой степени при условии:

выполнения работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременная выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителям директора организации, главному бухгалтеру устанавливается при:

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

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами  
Новгородской области.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| за высшую квалификационную категорию | – | До 30 |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный  мастер производственного обучения Российской Федерации",  "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР",  "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР","Заслуженный  деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР"; | – | до 10 |
| за ученые степени: |  |  |
| кандидат наук | – | 25 |
| доктор наук | – | 60 |
| единовременно | – | 100 |

2.4.4. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определения размеров за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в отношении руководителя организации производится на основании данных о стаже и приказа комитета.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя организации в следующих размерах:

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

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

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определения размеров за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации в размере до 30 процентов должностного оклада.

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

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

в отношении руководителя организации – специалистами комитета председателю комитета;

в отношении заместителей руководителя организации, главного бухгалтера – решение об оценке целевых показателей эффективности деятельности работы принимается руководителем организации.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителям директора, главному бухгалтеру за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

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

**2.5. Материальная помощь:**

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – председателем комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителей организации, главного бухгалтера – руководителем организации и оформляется приказом организации.

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, предоставляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

**2.6. Предельная кратность**

2.6.1. Руководителю организации устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных   
месяцев, в зависимости от объемных показателей.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя организации устанавливается:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тип организации | Предельная кратность |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Организации профессионального образования |  |
|  | в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (студенты) |  |
|  | до 600 человек | 4,5 |
|  | свыше 600человек | 5,0 |

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета средней заработной платы, предельный уровень соотношения заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации рассчитывается начиная с месяца создания организации.

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

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

базового оклада - у педагогических работников;

должностного оклада – у остальных работников;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, размеры повышающих коэффициентов суммируются.

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

3.4. Размеры базовых окладов педагогических работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E5EEEAC412FC7D5BA3D7BE60C0C3F942AEA3A216CF99B284IFuAI) утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

3.4.2. Размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E3EBEEC515F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI) утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников   
высшего и дополнительного профессионального образования".

3.4.3. Размеры базовых окладов работников организации по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768ECE8EEC715F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI) утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.4.4. Размеры базовых окладов организации по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=FAB357908F28C68C1012F1C82CBED768E3E5EAC611F02051AB8EB262C7CCA655A9EAAE17CF99B2I8uDI) утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.4.5. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации - по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.5. В целях дифференциации окладов (должностных окладов), базовых окладов работников организации система оплаты труда включает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), базовым окладам.

Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| за наличие высшего образования | – | 0,10; |
| за приобретение первичных профессиональных навыков в течение  2 лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации: | | |
| 1 квалификационный уровень | – | 0,55; |
| 2 квалификационный уровень | – | 0,50; |
| 3 квалификационный уровень | – | 0,46; |
| 4 квалификационный уровень | – | 0,43; |

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

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

\* устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к фактическому объему учебной нагрузки, определяемой ежегодно на начало учебного года:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за высшую квалификационную категорию | – | 0,30;  0,40\*; |
| за первую квалификационную категорию | – | 0,20;  0,30[\*](#Par864); |
| за вторую квалификационную категорию | – | 0,10; |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по   
новой форме.

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации",  "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР",  "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР"; "Заслуженный тренер СССР",  "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный  работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Отличник здравоохранения"; | – | 0,1 |
| за ученые степени: | | |
| кандидат наук | – | 0,25 |
| доктор наук | – | 0,60 |

3.5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

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

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

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

3.5.6. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, базовому окладу).

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

**3.6. Выплаты компенсационного характера:**

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. [Перечень](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C36F23FBFFF1F1FC4E5A5E094F6250D40113E996A6256A6FI1KCJ) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления   
доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=AAD0793400B402A89EA36ACE4C7745C3692AFAF8FFF1FC4E5A5E094FI6K2J) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 % оклада, должностного, базового оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.3. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх 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;

3.6.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ.

3.6.5. В соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2DC3E262118F82F2790178C320FEF314B4DE2942F5D424830E26EA55ACD55D550773675AF8yBRAK) Трудового кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым установлен документально подтвержденный допуск, в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=2DC3E262118F82F2790178C320FEF314B4DC2C40F2DB24830E26EA55ACD55D550773675CF9B9DAD9y9RAK) Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

**3.7. Выплаты стимулирующего характера:**

3.7.1. Работникам организации устанавливаются следующие виды   
выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом организации в соответствии с условиями работы организации, интенсивности работы, особенностями реализуемых образовательных программ в размере до 250 % должностного оклада, базового оклада.

3.7.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством   
Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения   
может устанавливаться в размере до 100 % должностного оклада, базового оклада;

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

от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;

от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

от 6 до 10 лет - 20 % оклада;

свыше 10 лет - 30 % оклада.

3.7.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников организации за результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150% должностного оклада, базового оклада.

Премиальные выплаты работникам организации по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными показателями эффективности деятельности работы работника организации.

3.7.5.1. Премирование руководителей организаций осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 3 к настоящему Примерному положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

3.7.5.2. Оценка эффективности деятельности организации проводится один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности руководителя организации проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.7.5.3. Премирование работников организаций осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников организаций в сроки, установленные правовым актом организации, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 4 к настоящему примерному положению) путем суммирования балов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц. Показатели эффективности деятельности работников организаций и критерии оценки их деятельности могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности организации правовым актом учреждения.

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

3.7.5.5. Руководители организаций ежеквартально готовят отчет об оценке эффективности деятельности организации, руководителей организации (далее отчет) и направляют его в оценочную комиссию в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему примерному положению.

3.7.5.6. Состав и порядок деятельности оценочных комиссий:

для осуществления оценки эффективности деятельности организаций и руководителей организаций - утверждаются приказом комитета;

для осуществления оценки эффективности деятельности работников организаций – утверждаются правовым актом организации.

3.7.5.7. Оценочная комиссия, созданная комитетом, рассматривает отчет руководителя организации и на его основе проводит оценку эффективности деятельности организации и его руководителя в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

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

3.7.5.8. По результатам рассмотрения отчета руководителя организации оценочная комиссия, созданная комитетом, готовит предложения о премировании (невыплате премировании) руководителя организации.

По результатам рассмотрения отчетов работников организации оценочная комиссия, созданная в организации, готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) организации.

3.7.5.9. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении руководителей организаций – комитетом и оформляется приказом комитета;

в отношении других работников организации - руководителями организаций и оформляются приказами организации.

**3.8. Материальная помощь:**

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютных значениях.

3.10. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.11. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме сверх объема, установленного им по тарификации;

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

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях согласно справке учебной части. Изменения в тарификационный список не вносятся.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы (базового оклада по ПКГ) на 72 часа.

Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты в виде материальной помощи работникам организации осуществляются при наличии и в пределах годового фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплаты в виде материальной помощи работникам организации принимается руководителем организации.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области

**Перечень показателей эффективности деятельности**

**организаций, руководителей организаций и критериев оценки эффективности их деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **показателя эффективности деятельности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количество баллов** |
| **I. Основная деятельность учреждения**  **Максимум -56 баллов** | | | |
|  | **Нормативно-правовое обеспечение**  **Максимум - 5 баллов** | | |
| 1. | Своевременное внесение изменений в Устав организации | Изменения внесены своевременно - 1 балл;  Изменения не внесены или внесены несвоевременно - минус 1 балл | 1 балл |
| 2. | Наличие и реализация утвержденной концепции организации | Да – 1 балл;  Нет – минус 1 балл | 1 балл |
| 3. | Наличие утвержденного перспективного плана работы организации | Да – 1 балл;  Нет – минус 1 балл | 1 балл |
| 4. | Наличие коллективного договора | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов | 1 балл |
| 5. | Наличие утвержденного кодекса профессиональной этики | Да – 1 балл;  Нет – минус 1 балл | 1 балл |
| **Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)**  **Максимум - 17 баллов** | | | |
| **7.** | Выполнение плана по объему оказания государственных услуг (выполнения работ) | 100 % и выше – 8 балла; от 95 до 100 % – 6 балла; от 90 до 95 % – 3 балл; ниже 90 % – 0 баллов | 8 баллов |
| 8. | Выполнение плана по качеству оказания государственных услуг (выполнения работ) | 100 % и выше – 8 баллов; от 95 до 100 % – 6 балла; от 90 до 95 % – 3 балл; ниже 90 % – 0 баллов | 8 баллов |
| **Выполнение организацией целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год**  **Максимум - 23 балла** | | | |
| 9. | По всем показателям (кроме указанного в пункте 10)\* | Все установленные показатели выполнены – 5 баллов;  установленные показатели выполнены в объеме от 95% до 100% - 3 балла;  установленные показатели выполнены в объеме от 90% до 95% – 1 балл;  установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов. | 5 баллов |
| 10. | По показателю:  Соотношение средней заработной платы работников организации, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в экономике области | Показатель выполнен - 13 баллов  Показатель не выполнен - минус 13 баллов | 13 баллов |
| 11. | Выполнение организацией индивидуальных показателей эффективности \* | Все установленные показатели выполнены на 100% и выше – 2 балла;  установленные показатели выполнены в объеме от 90% до 100% – 1 балл;  установленные показатели выполнены в объеме менее 90% – 0 баллов | 2 балла |
| 12. | Уровень удовлетворенности получателей услуг качеством предоставления организацией государственных услуг в сфере образования (%) | Значение показателя соответствует установленному значению показателя в "дорожной карте" или превышает его - 3 балла;  значение показателя ниже установленного значения показателя в "дорожной карте" - 0 баллов | 3 балла |
| **Обеспечение информационной открытости организации**  **Максимум - 4 балла** | | | |
| 13. | Публикация и передача в печатных и электронных средствах массовой информации о деятельности организации, перспективах его развития, новых мероприятиях и услугах, подготовленной организацией или корреспондентами СМИ, статьи в печатных СМИ, теле и радио передачи объемом вещания от 15-20 мин. и более. | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов. | 1 балл |
| 14. | Наличие собственного Интернет-сайта организации или странички в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», своевременная актуализация представленной на них информации | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов. | 1 балл |
| 15. | Наличие у организации блогов, аккаунтов в социальных сетях | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов. | 1 балл |
| 16. | Наличие общественного (или попечительского) совета в организации | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов. | 1 балл |
| **Осуществление инновационной деятельности**  **Максимум – 7 баллов** | | | |
| 17. | Участие в конкурсах на получение грантов и иных форм финансовой поддержки | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов. | 1 балл |
| 18. | Результативность участия организации в конкурсах на получение грантовой и иной финансовой поддержки для развития организации | Наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс.руб. – 3 балла;  Наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 тыс.руб. до 500,0 тыс.руб.– 2 балла;  Наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс.руб.– 1 балл;  Отсутствие поддержанных проектов – 0 баллов  Отсутствие проектной деятельности - минус 10 баллов | 3 балла |
| 19. | Разработка и внедрение в деятельность организации новых эффективных технологий, методик и практик | Да - 3 балла  Нет - 0 баллов | 3 балла |
| **II.Финансово-экономическая деятельность организации и исполнительская дисциплина руководителя организации**  **Максимум - 32 балла** | | | |
| 1. | Рост средней заработной платы работников организации в отчётном периоде (нарастающим итогом) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий отчетный период | Наличие роста средней заработной платы или сохранение уровня - 6 баллов;  Снижение размера средней заработной платы – 0 баллов | 6 баллов |
| 2. | Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций | Соотношение:  - соблюдено - 3 балла;  - не соблюдено – минус 5 баллов | 3 балла |
| 3. | Привлечение средств от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах организации) | Поступление доходов:  - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года – 5 баллов;  - на уровне прошлого года - 0 баллов  - со снижением к уровню предыдущего года - минус 5 баллов | 5 баллов |
| 4. | Отсутствие фактов нарушений организацией его финансово - хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений) | Нарушения отсутствуют - 3 балла  Выявлены нарушения – минус 10 баллов | 3 балла |
| 5. | Отсутствие в организации просроченной кредиторской задолженности | Задолженность отсутствует - 3 балла  Задолженность есть - минус 10 баллов | 3 балла |
| 6. | Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений) | Отсутствуют - 4 балла;  Имеют место – минус 10 баллов | 4 балла |
| 7. | Отсутствие остатка на лицевом счете организации на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели) | В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров – 2 балла;  с нарушением условий гражданско-правовых договоров – 0 баллов | 2 балла |
| 8. | Исполнение норм федерального и регионального законодательства | Показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений– 1 балл;  имеются нарушения или отступления – минус 5 баллов | 1 балл |
| 9. | Исполнение приказов, поручений комитета, своевременное представление информации по запросам | Исполнение приказов, поручений, представление информации в установленный срок – 2 балла;  Неисполнение приказов, поручений, непредставление информации в установленный срок или представление с нарушением срока – минус 5 баллов | 2 балла |
| 10. | Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности (месячных, квартальных и годовых отчетов об итогах деятельности учреждения), информации по отдельным запросам | Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков – 1 балл;  Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков – минус 10 баллов | 1 балл |
| 11. | Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде | Отсутствуют – 2 балла  Имеются – минус 10 баллов | 2 балла |
| **4.**  **III. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами**  **Максимум - 12 баллов** | | | |
| 1. | Укомплектованность организации работниками | Укомплектовано на 75-100% - 2 балла;  Укомплектовано менее чем на 75 % - 0 баллов | 2 балла |
| 2. | Доля специалистов с профильным образованием | Доля 75% и более– 3 балла;  Доля от 60% до 75 % – 2 балла;  Доля от 50% до 60% – 1 балл;  Доля до 50% – 0 баллов | 3 балла |
| 3. | Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов | Да - 1 балл  Нет - 0 баллов | 1 балл |
| 4. | Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку с соблюдением сроков профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников организации, | Доля 20% и более – 3 балла;  Доля от 15% до 20 % – 2 балла;  Доля от 5% до 15% – 1 балл;  Доля до 5 % – 0 баллов. | 3 балла |
| 5. | Создание безопасных условий труда: обеспечение пожарной безопасности в здании, проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др. | Да – 1 балл;  Нет – 0 баллов | 1 балл |
| 6. | Проведение работы по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками организаций в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ. | "Эффективные" контракты заключены со всеми работниками - 2 балла;  "Эффективные" контракты заключены не со всеми работниками (либо не заключены) - 0 баллов | 2 балла |
|  | **ВСЕГО:** |  | **100 баллов** |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\* в случае, если нормативным (нормативным-правовым актом) показатель эффективности деятельности не закреплен за организацией, количество баллов по другому пункту Перечня показателей эффективности деятельности организаций, руководителей организаций и критериев оценки эффективности их деятельности на выбор оценочной комиссии увеличивается на количество баллов, установленных в данном пункте

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области

**Перечень показателей эффективности деятельности работников организации**

**и критериев оценки эффективности их деятельности**

**Заместитель руководителя, главный бухгалтер, заведующие: филиалом, дневным отделением**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **показателя эффективности деятельности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количество баллов** |
| 1. | Актуализация нормативно-правового обеспечения организации | Работа проведена своевременно и качественно -  Работа проведена с нарушением сроков и /или на низком качественном уровне и/или не проведена - | 3 балла  Минус 5 баллов |
| 2. | Выполнение плана по объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 13 баллов  8 баллов  6 баллов  0 баллов |
| 3. | Выполнение плана по качеству оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 13 баллов  8 баллов  6 баллов  0 баллов |
| 4. | Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год | Показатели выполнены -  Показатели не выполнены - | 7 баллов  0 баллов |
| 5. | Выполнение индивидуальных показателей эффективности организации | Выполнение на 100 % и выше -  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 5 баллов  3 балла  1 балл  0 баллов |
| 6. | Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере образования (%) | Уровень удовлетворенности составляет 62 и более процента -  Менее 62% - | 5 баллов  0 баллов |
| 7. | Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации | Да -  Нет - | 3 балла  0 баллов |
| 8. | Результативность проектной деятельности организации (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки учреждения) | Наличие проектов, поддержанных в объеме свыше 500,0 тыс.руб. -  Наличие проектов, поддержанных в объеме от 250,0 тыс.руб. до 500,0 тыс.руб. -  Наличие проектов, поддержанных в объеме до 250,0 тыс.руб. -  Отсутствие поддержанных проектов -  Отсутствие проектной деятельности - | 3 балла  2 балла  1 балл  0 баллов  Минус 10 баллов |
| 9. | Осуществление инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность организации новых эффективных технологий, методик и практик) | Да -  Нет - | 3 балла  0 баллов |
| 10. | Привлечение средств от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах организации) | Поступление доходов:  - с ростом по сравнению с соответствующим периодом прошлого года -  - на уровне прошлого года или со снижением - | 5 баллов  0 баллов |
| 11. | Отсутствие фактов нарушений организаций его финансово - хозяйственной деятельности, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений) | Нарушения отсутствуют -  Выявлены нарушения - | 5 баллов  Минус 10 баллов |
| 12. | Отсутствие в организации просроченной кредиторской задолженности | Задолженность отсутствует -  Задолженность есть - | 3 балла  Минус 10 баллов |
| 13. | Отсутствие фактов нецелевого использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на иные цели, а также государственного имущества, установленных комитетом, иными контролирующими органами (при наличии представлений) | Отсутствуют -  Имеют место - | 4 балла  Минус 10 баллов |
| 14. | Отсутствие остатка на лицевом счете организации на конец отчетного периода (по субсидиям на иные цели) | В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров -  С нарушением условий гражданско-правовых договоров - | 2 балла  0 баллов |
| 15. | Создание безопасных условий труда: проведение мероприятий по охране труда, периодического медицинского обследования (диспансеризации), профилактических прививок и др. | Да -  Нет - | 1 балл  0 баллов |
| 16. | Укомплектованность организации работниками, непосредственно оказывающими государственные услуги | Укомплектовано на 75-100% -  Укомплектовано менее чем на 75 % - | 2 балла  0 баллов |
| 17. | Доля специалистов, прошедших обучение – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку | Доля 20% и более -  Доля от 15% до 20 % -  Доля от 5% до 15% -  Доля до 5 % - | 3 балла  2 балла  1 балл  0 баллов |
| 18. | Наличие плана работы по профессиональному развитию специалистов | Да -  Нет - | 2 балла  0 баллов |
| 19. | Своевременное представление достоверной статистической и иной отчетности | Представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков -  Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков - | 5 баллов  Минус 10 баллов |
| 20. | Дисциплинарные взыскания | Отсутствуют -  Имеются - | 5 баллов  Минус 10 баллов |
|  | **ВСЕГО:** |  | **100 баллов** |

**Преподаватель, методист, социальный педагог**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **показателя эффективности деятельности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количество баллов** |
| **1** | **2** | **3** | **5** |
| 1. | Выполнение плана по объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 11 баллов  8 баллов  5 баллов  0 баллов |
| 2. | Выполнение плана по качеству оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 11 баллов  8 баллов  5 баллов  0 баллов |
| 3. | Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год | Показатели выполнены -  Показатели не выполнены - | 12 баллов  0 баллов |
| 4. | Выполнение индивидуальных показателей эффективности организации | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 11 баллов  4 балла  1 балл  0 баллов |
| 5. | Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере образования (%) | Наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний -  Наличие жалоб и замечаний - | 7 баллов  Минус 10 баллов |
| 6. | Участие в формировании современной информационной инфраструктуры и обеспечении высокого уровня доступа населения к информации | Да -  Нет - | 5 балла  0 баллов |
| 7. | Участие в проектной деятельности организации (участие в конкурсах, получение грантов и иных форм поддержки организации) | Участие с высоким результатом (привлечение дополнительных средств на развитие организации, получение диплома лауреата и т.д.) -  Участие без достижения результата -  Не участвовал - | 7 баллов  1 балл  0 баллов |
| 8. | Участие в осуществлении инновационной деятельности (разработка и внедрение в деятельность организации новых эффективных технологий, методик и практик) | Да -  Нет - | 7 баллов  0 баллов |
| 9. | Участие в привлечении средств от оказания организацией услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом организации к его основным видам деятельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры) | Участвовал -  Не участвовал - | 7 баллов  0 баллов |
| 10. | Наличие индивидуального плана профессионального развития специалистов | Да -  Нет - | 6 балла  0 баллов |
| 11. | Прохождение обучения – профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку – в соответствии с установленной периодичностью или в соответствии с планом профессионального развития | Да -  Нет - | 5 балла  0 баллов |
| 12. | Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности | Подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков -  Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков - | 6 баллов  Минус 10 баллов |
| 13. | Дисциплинарные взыскания | Отсутствуют -  Имеются - | 5 баллов  Минус 10 баллов |
|  | **ВСЕГО:** |  | **100 баллов** |

**Библиотекарь, водитель автомобиля, уборщик помещений, уборщик территории, заведующие: библиотекой, учебным центром, столовой, кафе, отделом маркетинга, плотник, слесарь-сантехник, электрик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по обслуживанию здания, руководитель коллектива, секретарь, специалист по кадрам, диспетчер, медицинские работники**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **показателя эффективности деятельности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количество баллов** |
| **1** | **2** | **3** | **5** |
| 1. | Выполнение плана по объему оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 30 баллов  7 баллов  5 баллов  0 баллов |
| 2. | Выполнение плана по качеству оказания государственных услуг (выполнения работ) в рамках государственного задания | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 30 баллов  7 баллов  5 баллов  0 баллов |
| 3. | Выполнение целевых показателей Плана мероприятий («Дорожная карта») на соответствующий год | Показатели выполнены -  Показатели не выполнены - | 5 баллов  0 баллов |
| 4. | Выполнение индивидуальных показателей эффективности организации | Выполнение на 100 % и выше –  От 95 до 100% -  От 90 до 95% -  Ниже 90% - | 5 баллов  3 балла  1 балл  0 баллов |
| 5. | Повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих в Новгородской области, качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере образования (%) | Наличие благодарностей от получателей услуг, отсутствие жалоб и замечаний -  Наличие жалоб и замечаний - | 10 баллов  Минус 15 баллов |
| 6. | Участие в формировании и своевременном представлении достоверной статистической и иной отчетности | Подготовлена и представлена достоверная отчетность без нарушения контрольных сроков -  Имеются факты представления недостоверной информации и/или с нарушением контрольных сроков - | 10 баллов  Минус 15 баллов |
| 7. | Дисциплинарные взыскания | Отсутствуют -  Имеются - | 10 баллов  Минус 15 баллов |
|  | **ВСЕГО:** |  | **100 баллов** |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, подведомственных комитету потребительского рынка Новгородской области

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников организации** **и критериев оценки эффективности их деятельности**

| **№ п/п** | **Наименование показателя эффективности** | **Критерии оценки эффективности деятельности** | **Количество баллов** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **1. Педагогические работники** | |  |  |
| 1.1. | **Педагогические работники** |  |  |
| 1.1.1. | Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению  детей |  | 5 |
| 1.1.2. | Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни |  | 5 |
| 1.1.3. | Отсутствие случаев детского травматизма |  | 5 |
| 1.1.4. | Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни |  | 5 |
| 1.1.5. | Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе |  | 9 |
| 1.1.6. | Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов |  | 5 |
| 1.1.7. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности |  | 5 |
| 1.1.8. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов |  | 5 |
| 1.1.9. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие) |  | 5 |
| 1.1.10. | 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 |  | 10 |
| 1.1.11. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса |  | 2 |
| 1.1.12. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями |  | 2 |
| 1.1.13. | Участие педагогов в разработке вариативной части образовательных программ среднего профессионального образования |  | 2 |
| 1.1.14. | Формирование системы работы по различным направлениям реализации образовательных программ среднего профессионального образования |  | 5 |
| 1.1.15. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности |  | 2 |
| 1.1.16. | Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на участках и в помещениях образовательных организаций |  | 2 |
| 1.1.17. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов  совместно с семьей |  | 2 |
| 1.1.18. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей |  | 2 |
| 1.1.19. | Посещаемость детьми группы |  | 2 |
| 1.1.20. | Сохранность контингента |  | 13 |
| 1.1.21. | Первичное выявление семей группы риска |  | 2 |
| 1.1.22. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них  (мастер-классы, походы, семинары, субботники) |  | 5 |
|  | Итого |  | 100 |
| 1.3. | **Социальный педагог** |  |  |
| 1.3.1. | Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи),  реализующихся в образовательной организации |  | 15 |
| 1.3.2. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся |  | 5 |
| 1.3.3. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений |  | 5 |
| 1.3.4. | Участие в работе службы примирения техникума |  | 5 |
| 1.3.5. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности |  | 5 |
| 1.3.6. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием |  | 5 |
| 1.3.7. | Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи |  | 5 |
| 1.3.8. | Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся |  | 10 |
| 1.3.9. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |  | 15 |
| 1.3.10. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических  семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |  | 15 |
| 1.3.11. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |  | 5 |
| 1.3.12. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы) |  | 10 |
| 1.3.13. | Итого |  | 100 |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**