

АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 30 декабря 2014 г. N 7026

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА

Список изменяющих документов

(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода
от 14.07.2016 N 3335)

В соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](#) Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода" постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное [положение](#) об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Великого Новгорода:
от 13.10.2009 N 283 "О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Великого Новгорода";

от 09.12.2009 N 831 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 14.02.2011 N 413 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 16.05.2011 N 1819 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 13.07.2012 N 2954 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 30.08.2013 N 4535 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 10.12.2013 N 6346 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода";

от 27.02.2014 N 1144 "О внесении изменений в Примерное положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода".

3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Новгород".

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2015 года.

Мэр Великого Новгорода
Ю.И.БОБРЫШЕВ

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода
от 14.07.2016 N 3335)

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - учреждения), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", [постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 N 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода".

1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководители учреждений, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывают и утверждают положения об оплате труда работников возглавляемых ими учреждений и устанавливают работникам размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Примерным положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя,
главного бухгалтера учреждения

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

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_п1 + Б_о \times К_п2 + Б_о \times К_сп1 + Б_о \times К_сп2) \times К_инд, \text{ где:}$$

Д_о - должностной оклад руководителя учреждения;

Б_о - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей);

К_{п1} - повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

К_{п2} - повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

К_{сп1} и К_{сп2} - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

К_{инд} - коэффициент индексации (устанавливается в размерах и сроки в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Великого Новгорода о бюджете Великого Новгорода на очередной финансовый год и на плановый период).

Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от численности обучающихся в учреждении.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления:

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

N п/п	Показатель по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Численность обучающихся общеобразовательных учреждений	до 250 чел.	0,2
		от 251 до 500 чел.	0,4
		от 501 до 750 чел.	0,6
		от 751 до 1000 чел.	0,7
		свыше 1000 чел.	0,8
2.	Численность обучающихся дошкольных образовательных учреждений	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 200 чел.	0,3
		от 201 до 250 чел.	0,4
		от 251 до 300 чел.	0,5

		от 301 до 350 чел.	0,6
		свыше 350 чел.	0,7
3.	Численность обучающихся учреждений дополнительного образования детей	от 500 до 1000 чел.	0,2
		свыше 1000 чел.	0,3
4.	Численность отдыхающих детей в смену в летний период	до 100 чел.	0,1
		от 101 до 200 чел.	0,2
		от 201 до 400 чел.	0,3
		свыше 400 чел.	0,4";

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются в зависимости от наличия в учреждении филиала, интерната, дошкольных групп, центров дополнительного образования, центра военной подготовки.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Повышающие коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждений	Условия	Повышающий коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Количество зданий в учреждениях		
1.1.	Дошкольное образовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
1.2.	Общеобразовательное учреждение	за каждое дополнительное здание	0,1
1.3.	Детские оздоровительные центры	за наличие филиала	0,3
2.	Наличие дошкольного отделения в учреждениях	до 50 чел.	0,1
		от 51 до 150 чел.	0,2
		от 151 до 300 чел.	0,3
		свыше 300 чел.	0,5
3.	Наличие центра дополнительного образования	-	0,7
4.	Наличие центра военной подготовки	-	0,2

(п. 4 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

5.	Наличие интерната	до 100 чел.	0,15
6.	Наличие структурного подразделения "Центр тестирования Великого Новгорода" Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	-	0,2

(п. 6 введен [Постановлением](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Для руководителей учреждений, условия труда в которых отличаются от нормальных, устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Кср1):

абзацы семнадцатый - восемнадцатый исключены с 1 января 2017 года. - [Постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335;

в учреждениях, имеющих классы (группы) детей с ограниченными возможностями здоровья, в учреждениях, организующих обучение длительно болеющих детей, в Центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей (ЦВСНП) и т.п. - 0,15;

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (Кср2), - 0,25.

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

(п. 2.3 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

(пп. 2.5.1 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.5.2. Размер выплаты руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации - не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата

снимается.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе [критериев](#) оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (приложение N 1 к настоящему Примерному положению).

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положениями об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение

трудоу дисциплины в соответствующем периоде - до 25 процентов должностного оклада;
рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов - до 25 процентов должностного оклада;
своевременность и полноту подготовки отчетности и информации - до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности - до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией комитета не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета;

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен руководитель.

(пп. 2.7.3 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.7.4. Выплата за стаж руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

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

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера руководителю учреждения осуществляются комиссией комитета.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, и работа в органах государственной власти области, органах местного

самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

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

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

В случае если у руководителя учреждения 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.

(пп. 2.7.4 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с [критериями](#) оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение N 2 к настоящему Примерному положению) в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с [критериями](#) оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии (приложение N 2 к настоящему Примерному положению) в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

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

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

юбилейных дат;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения - руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения - руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

2.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

2.10. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения списочного состава за отчетный год (за исключением заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения), в том числе за счет внебюджетных средств.

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения устанавливается от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность
1	2	3
1.	Дошкольные образовательные учреждения (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности обучающихся)	
	до 100 чел.	до 3,0
	от 101 до 200 чел.	до 4,0
	свыше 200 чел.	до 5,0
2.	Общеобразовательные учреждения (устанавливается в зависимости от среднесписочной численности учащихся)	
	до 250 чел.	до 3,0
	от 251 до 500 чел.	до 3,5
	от 501 до 1000 чел.	до 4,0
	свыше 1000 чел.	до 5,0
3.	Учреждения дополнительного образования детей	до 4,5
4.	Детские оздоровительно-образовательные центры	до 4,5
5.	Муниципальное автономное образовательное учреждение повышения	до 3,5

квалификации специалистов "Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов"	
--	--

(п. 5 в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшаются на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в кратности от 1 до 4.

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

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

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

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Абзац исключен. - [Постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335.

3.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.4. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4200
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	4610
2.	Должности педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5120
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	5690
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6325
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь	6950
3.	Должности руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	6325
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и	6950

		образовательную программу дополнительного образования детей	
--	--	--	--

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

3.5.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (рубли)
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	заведующий костюмерной, руководитель кружка	4405
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету	4625
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	заведующий библиотекой, режиссер, балетмейстер, хормейстер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодетельного искусства, клуба по интересам	5278

(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер базового оклада (рубли)
1.	Должности работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	4602

3.5.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Общепромышленные должности служащих первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению	4000
(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4200
2.	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 вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по труду, техник-программист, художник	4215
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	4640
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5060
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", начальник котельной	5480
(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
2.5.	5 квалификационный уровень	заведующий мастерской	6325
3.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам	4600

		управления производством, инженер по нормированию и организации труда, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, инженер-программист (программист)	
(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5060
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5600
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	6150
3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	6765
(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник планово-экономического отдела	7485
4.2.	2 квалификационный уровень	главный <*> (механик)	7570
(п. 4.2 введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
4.3.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7800
(п. 4.3 введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			

 <*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.
 (сноска введена [Постановлением](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

3.5.5. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих 1 уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, матрос-спасатель	3300
(в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)			
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	3500
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих 2 уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3700
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	3900
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	4000
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	4600

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом

с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

Абзац исключен с 1 января 2017 года. - [Постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335.

3.5.6. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1.1.	2 квалификационный уровень	помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-эпидемиолога), лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенолаборант	4000
1.2.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	4028
1.3.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра), заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	4134
2.	ПКГ "Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2.1.	2 квалификационный уровень	врачи-специалисты <*>, провизор-технолог, провизор-аналитик	4770

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.
(таблица в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

3.5.7. Руководитель учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

(пп. 3.5.7 введен [Постановлением](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

3.6. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

абзац исключен с 1 января 2017 года. - [Постановление](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335;

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет (дошкольное образование) - 0,10;

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

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,20;

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

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

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

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

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) - 0,20;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности, - 0,25;

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

за высшую квалификационную категорию - 0,40 <2>, 0,30;

<2> Устанавливается для тех педагогических работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

за первую квалификационную категорию - 0,30 <2>, 0,20;

<2> Устанавливается для тех педагогических работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.6.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент 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" - 0,1.

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

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

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.6.7. Работникам учреждения, занимающим должности "тренер-преподаватель", "старший тренер-преподаватель", рекомендуется устанавливать должностной оклад с учетом размеров расчетных нормативов за подготовку одного спортсмена и для работы с группой, определенных Методическими рекомендациями по организации спортивной подготовки в Российской Федерации, утвержденными Министром спорта Российской Федерации 12 мая 2014 г.

(пп. 3.6.7 введен [Постановлением](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

3.6.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Примерным положением.

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, 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](#) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 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".

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

3.7.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 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;

3.7.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ.

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы;

3.8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения;

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с [приложением N 3](#) к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах;

3.8.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и 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;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

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

3.8.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются

протоколом заседания комиссии учреждения;

3.8.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании 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.

Премия выплачивается по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям премирования.

Отчет по критериям для установления премии представляется в комиссию учреждения для рассмотрения выплат:

руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, - заместителем руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений, - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.9. Материальная помощь:

3.9.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного 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 учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

3.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
и автономных учреждений, подведомственных комитету
по образованию Администрации Великого Новгорода

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ
ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА**

Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

I. Показатели эффективности и результативности деятельности
муниципальных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ) требованиям действующего законодательства		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 2 (максимально 8); нет - 0

1.2.	Деятельность административно-управленческого аппарата (далее - АУП) МДОУ по организации защиты и обработки персональных данных (далее - ПД) сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте МДОУ, и отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0
	Итого по подразделу		18
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта МДОУ требованиям федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0
2.2.	Ведение информационных систем в соответствии с действующим законодательством: "Система сбора бюджетной отчетности Новгородской области на базе программного продукта "Парус-Бюджет 8. Сведение отчетности. Центр учета"; "Государственная автоматизированная информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"; "Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0

	участия МДОУ в программе)		
	Итого по подразделу		20
3.	Реализация мероприятий по профилактической работе с семьями воспитанников		
3.1.	Организация профилактической работы с семьями воспитанников МДОУ, внесенными в банк данных городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	да/нет	да - 2 за каждую семью (максимально 10) (при наличии пакета документов по организации индивидуальной профилактической работы); нет - 0
	Итого по подразделу		10
4.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников		
4.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$, где : Ч1 - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно в соответствии с формой N 85-К на 1 января года, следующего за отчетным; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МДОУ, в соответствии с формой N 85-К на 1 января года, следующего за отчетным 10 % и более - 6; менее 10 % - 0
4.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не ниже среднегородского показателя в	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$, где :

		<p>году, предшествующем отчетному</p>	<p>Ч1 - количество педагогических работников в МДОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату;</p> <p>Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МДОУ, на отчетную дату</p> <p>среднегородской уровень и выше - 10;</p> <p>ниже среднегородского показателя - 0</p>
	Итого по подразделу		16
5.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников		
5.1.	Количество дней посещения МДОУ в год каждым воспитанником	<p>не ниже среднегородского показателя в году, предшествующем отчетному</p>	<p>среднегородской уровень и выше - 10;</p> <p>ниже среднегородского показателя - 0</p>
	Итого по подразделу		10
6.	Реализация программ дополнительного образования		
6.1.	Доля воспитанников от 5 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности воспитанников от 5 лет	100 %	<p>$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$, где :</p> <p>Ч1 - количество воспитанников от 5 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в</p>

			<p>организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, на 01.01 и на 31.05 отчетного года;</p> <p>Ч2 - общая численность воспитанников от 5 лет в МДОУ на 01.01 и на 31.05 отчетного года</p> <p>100 % - 6; менее 100 % - 0</p>
	Итого по подразделу		6
7.	Материальное и финансовое обеспечение		
7.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	да - 10; нет - 0
7.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МДОУ за отчетный год	0,5 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$, где : <p>Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МДОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в МДОУ на исполнение им муниципального задания</p> <p>0,5 % и более - 10; менее 0,5 % - 0</p>
	Итого по подразделу		20
8.	Безопасность МДОУ		

8.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МДОУ	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		10
	Всего		110

II. Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального общеобразовательного учреждения (далее - МОУ) требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 1,5 (максимально 6); нет - 0
1.2.	Деятельность АУП МОУ по организации защиты и обработки ПД сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте МОУ, и при отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0
1.3.	Деятельность МОУ по обеспечению информационной безопасности обучающихся при использовании ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0

	Итого по подразделу		18
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта МОУ требованиям законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (по итогам мониторинга); нет - 0
2.2.	Доля учащихся МОУ, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, от общей численности обучающихся в МОУ	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - численность учащихся МОУ с 5 по 11 классы, обучающихся с использованием элементов дистанционных образовательных технологий, по состоянию на 1 сентября отчетного года; Ч2 - численность учащихся в МОУ с 5 по 11 классы по состоянию на 1 сентября отчетного года</p> <p>20 % и более - 6; менее 20 % - 0</p>
2.3.	Ведение информационных систем: "Система сбора бюджетной отчетности Новгородской области на базе программного продукта "Парус-Бюджет 8. Сведение отчетности. Центр учета"; "Государственная автоматизированная информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0

	(муниципальных) учреждениях"; "Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МОУ в программе); "Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным программам в Новгородской области"; "Региональная информационная система "Зачисление в образовательную организацию"; "Система ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в МОУ Российской Федерации"		
	Итого по подразделу		22
3.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних		
3.1.	Доля педагогических работников МОУ, прошедших повышение квалификации по организации профилактической работы с обучающимися	не менее 50 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество педагогических работников МОУ, повысивших квалификацию по организации профилактической работы с обучающимися;</p> <p>Ч2 - количество педагогических работников МОУ в соответствии с формой N 83-РИК на 5 сентября отчетного года</p>

			50 % и более - 6 (при наличии документов о повышении квалификации педагогических работников по организации профилактической работы с обучающимися); менее 50 % - 0
3.2.	Отсутствие в банке данных комитета по образованию Администрации Великого Новгорода обучающихся, пропустивших по неуважительным причинам 10 % и более учебного времени	да/нет	да - 10; нет - 0
3.3.	Отсутствие преступлений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в отчетном году	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		26
4.	Реализация и участие в социокультурных проектах		
4.1.	Организация работы в рамках городского Клуба любителей истории отечества (далее - КЛИО)		
4.1.1	Организация работы музея в рамках КЛИО, прием групп обучающихся других МОУ	не ниже среднего городского показателя за истекший учебный год	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты посещения); ниже среднего городского показателя - 0
4.1.2	Организация работы в рамках КЛИО, посещение обучающимися музеев	не ниже среднего городского	среднегородской показатель и выше его значения - 3 (при наличии карты

	МОУ по абонеентам	кого показателя за истекший учебный год	посещения); ниже среднегородского показателя - 0
	Итого по подразделу		6
5.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников		
5.1.	Доля педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - количество педагогических работников МОУ в возрасте до 30 лет в соответствии с формой N 83-РИК на 5 сентября отчетного года; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МОУ, в соответствии с формой N 83-РИК на 5 сентября отчетного года 10 % и более - 3; менее 10 % - 0
5.2.	Доля педагогических работников МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не ниже среднегородского показателя в году, предшествующем отчетному	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - количество педагогических работников в МОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату; Ч2 - количество педагогических

			<p>работников, работающих в МОУ, на отчетную дату</p> <p>среднегородской уровень и выше - 10;</p> <p>ниже среднегородского показателя - 0</p>
	Итого по подразделу		13
6.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми		
6.1.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный уровень)	да/нет	<p>да - 0,5 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах);</p> <p>нет - 0</p>
6.2.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (областной уровень)	да/нет	<p>да - 1 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах);</p> <p>нет - 0</p>
6.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников (всероссийский уровень) и международных олимпиад	да/нет	<p>да - 10 (при наличии документов о победителях и призерах);</p> <p>нет - 0</p>
	Итого по подразделу		22
7.	Организация оздоровительной и спортивной работы		
7.1.	Средний уровень физической подготовленности обучающихся	не ниже среднегородского показателя за истекший	<p>среднегородской показатель и выше - 10;</p> <p>ниже среднегородского показателя - 0</p>

		учебный год (%)	(методика расчета показателя осуществляется на основании Положения о проведении городского смотра-конкурса по физическому воспитанию среди общеобразовательных учреждений Великого Новгорода, утверждаемого приказом комитета по образованию Администрации Великого Новгорода)
7.2.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул на базе МОУ	не менее 15 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество обучающихся, оздоровленных в лагерях, организованных самим МОУ, в течение отчетного года;</p> <p>Ч2 - общая численность обучающихся на 31 мая отчетного года</p> <p>15 % и более - 6;</p> <p>менее 15 % - 0</p>
7.3.	Доля выпускников 11 классов, выполнивших нормативы и требования физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	не менее 20 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - численность обучающихся 11 классов МОУ, выполнивших нормативы и требования ГТО;</p> <p>Ч2 - численность обучающихся 11 классов МОУ</p>

			20 % и более - 6; менее 20 % - 0
	Итого по подразделу		22
8.	Эффективность процесса обучения		
8.1.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг	да/нет	да - 10 (при наличии информации, представленной в комитет по образованию Администрации Великого Новгорода до 1 октября отчетного года, с указанием уровня образовательной программы, наименования организаций, ресурсы которых используются, количества обучающихся, участвующих в сетевом взаимодействии); нет - 0
8.2.	Доля выпускников 11 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации (профильная математика)	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 11 классов, набравших 61 балл и более по результатам единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) по профильной математике, от числа сдававших профильную математику - 10; менее 25 % - 0
8.3.	Доля выпускников 9 классов, демонстрирующих высокую математическую подготовку по результатам государственной итоговой аттестации	не менее 25 %	25 % и выше выпускников 9 классов, набравших 23 балла и более по результатам основного государственного экзамена по математике, - 10;

			менее 25 % - 0
8.4.	Доля выпускников 11 (12) классов, выбравших для сдачи ЕГЭ предметы, соответствующие выбранному профилю обучения	не менее 80 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество выпускников 11 (12) классов МОУ, выбравших для сдачи ЕГЭ один и более предметов, соответствующих выбранному профилю обучения;</p> <p>Ч2 - количество выпускников 11 (12) классов МОУ</p> <p>80 % и более - 6</p> <p>менее 80 % - 0</p>
	Итого по подразделу		36
9.	Реализация программ дополнительного образования		
9.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся МОУ	100 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности на 01.01 и на 31.05 отчетного года;</p>

			<p>Ч2 - общая численность обучающихся по программам общего образования в отчетном году на 01.01 и на 31.05</p> <p>100 % - 6;</p> <p>менее 100 % - 0</p>
9.2.	Охват и сопровождение дополнительным образованием детей "группы риска", состоящих на учете в подразделении по делам несовершеннолетних управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Великий Новгород и в городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	100 %	<p>100 % - 10;</p> <p>менее 100 % - 0</p>
9.3.	Доля обучающихся, занимающихся в объединениях дополнительного образования технической направленности	не менее 4 %	<p>4 % и более - 6;</p> <p>менее 4 % - 0</p>
	Итого по подразделу		22
10.	Материальное и финансовое обеспечение		
10.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	<p>да - 10;</p> <p>нет - 0</p>
10.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МОУ за	1 %	<p>$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где :</p> <p>Ч1 - размер денежных средств,</p>

	отчетный год		<p>поступивших в МОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в МОУ на исполнение им муниципального задания</p> <p>1 % и более - 6;</p> <p>менее 1 % - 0</p>
	Итого по подразделу		16
11.	Безопасность МОУ		
11.1.	Отсутствие случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине обучающихся МОУ	да/нет	<p>да - 6;</p> <p>нет - 0</p>
11.2.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МОУ	да/нет	<p>да - 6;</p> <p>нет - 0</p>
	Итого по подразделу		12
	Всего		215

III. Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
-------	--------------------------------------	---------------------	---------------------------

1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального учреждения дополнительного образования (далее - МУДО) требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 1,5 (максимально 6); нет - 0
1.2.	Деятельность АУП по организации защиты и обработки ПД сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте учреждения, и отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0
1.3.	Деятельность МУДО по обеспечению информационной безопасности обучающихся при использовании ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0
	Итого по подразделу		18
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта учреждения требованиям федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6; нет - 0
2.2.	Ведение информационных систем в соответствии с действующим законодательством: "Государственная автоматизированная	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0

	информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"; "Межведомственная система учета контингента обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным образовательным программам в Новгородской области"		
	Итого по подразделу		16
3.	Реализация и участие в социокультурных проектах		
3.1.	Организация работы музея в рамках КЛИО, прием групп обучающихся других МОУ	не ниже среднего городского показателя за истекший учебный год	равно или выше среднего городского показателя - 6 (наличие карты посещения за истекший учебный год); ниже среднего городского показателя - 0
3.2.	Организация деятельности детских (молодежных) общественных организаций (объединений), органов ученического самоуправления, в том числе волонтерских формирований	да/нет	да - 6 (при наличии: локального акта, на основании которого действует детская (молодежная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утвержденного плана работы детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на текущий учебный год; отчета о работе детской (молодежной) общественной

			<p>организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, в текущем учебном году - данная информация должна быть размещена на официальном сайте МУДО);</p> <p>нет - 0</p>
	Итого по подразделу		12
4.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников		
4.1.	Доля педагогических работников МУДО в возрасте до 30 лет	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : <p>Ч1 - количество педагогических работников, работающих в МУДО, в соответствии с формой 1-ДО (сводная) на 1 января года, следующего за отчетным;</p> <p>Ч2 - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет в соответствии с формой 1-ДО (сводная) на 1 января года, следующего за отчетным</p> <p>10 % и более - 3;</p> <p>менее 10 % - 0</p>
	Итого по подразделу		3
5.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми		

5.1.	Наличие обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского уровня	да/нет	да - 0,5 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах за отчетный год); нет - 0
5.2.	Наличие обучающихся - победителей и призеров мероприятий областного уровня	да/нет	да - 1 за каждого, но не более 6 (при наличии документов о победителях и призерах за отчетный год); нет - 0
5.3.	Наличие обучающихся - победителей и призеров мероприятий всероссийского и международного уровней	да/нет	да - 10 (при наличии документов о победителях и призерах за отчетный год); нет - 0
Итого по подразделу			22
6.	Организация оздоровительной и спортивной работы		
6.1.	Организация отдыха и оздоровления в период каникул на базе МУДО	выполнение муниципального задания на 100 %	100 % - 6; менее 100 % - 0
Итого по подразделу			6
7.	Реализация программ дополнительного образования		
7.1.	Сетевое взаимодействие МУДО с другими организациями и учреждениями	да/нет	да - 10 (при наличии договора между организациями и совместно разработанной и утвержденной образовательной программы); нет - 0

7.2.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	да/нет	<p>да - 6 (при выполнении следующих требований: индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ; хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и электронных носителях; организация мониторинга индивидуальных образовательных результатов обучающихся; обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования);</p> <p>нет - 0</p>
7.3.	Доля обучающихся, продолживших обучение по образовательным программам, рассчитанным не на один год	95 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество обучающихся, переведенных в следующий класс;</p> <p>Ч2 - количество обучающихся на 31 мая отчетного года (по каждому объединению)</p> <p>95 - 100 % - 6;</p> <p>менее 95 % - 0</p>
Итого по подразделу			22
8.	Материальное и финансовое обеспечение		
8.1.	Выполнение целевого показателя	да/нет	да - 10;

	плана-графика по заработной плате		нет - 0
8.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МУДО за отчетный год	2 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МУДО от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в МУДО на исполнение им муниципального задания</p> <p>2 % и более - 6; менее 2 % - 0</p>
	Итого по подразделу		16
9.	Безопасность МУДО		
9.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МУДО	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		10
	Всего		125

IV. Показатели эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования - детских оздоровительно-образовательных центров

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального учреждения дополнительного образования - детского оздоровительно-образовательного центра (далее - ДООЦ) требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 1,5 (максимально 6); нет - 0
1.2.	Деятельность АУП по организации защиты и обработки ПД сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте ДООЦ, и отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0
1.3.	Деятельность ДООЦ по обеспечению информационной безопасности детей при использовании ресурсов сети Интернет	да/нет	да - 6 (при наличии и работе контентной фильтрации); нет - 0;
Итого по подразделу			22
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта учреждения требованиям федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10; нет - 0

2.2.	<p>Ведение информационных систем:</p> <p>"Государственная автоматизированная информационная система "Управление";</p> <p>"Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"</p>	да/нет	<p>да - 10 (по итогам мониторинга);</p> <p>нет - 0</p>
	Итого по подразделу		20
3.	Реализация социокультурных проектов и участие в других социокультурных проектах		
3.1.	<p>Организация деятельности временных детских (молодежных) общественных организаций (объединений), в том числе волонтерских формирований</p>	да/нет	<p>да - 6 (при наличии: локального акта, на основании которого действует временная детская (молодежная) общественная организация (объединение), в том числе волонтерское формирование; утвержденного плана работы временной детской (молодежной) общественной организации (объединения), в том числе волонтерского формирования, на период оздоровительной смены - информация должна быть размещена на официальном сайте ДООЦ);</p> <p>нет - 0</p>
3.2.	<p>Наличие реализуемых проектов по направлению деятельности ДООЦ с привлечением социальных партнеров</p>	да/нет	<p>да - 6 (при условии реализации раздела "Организация летнего (каникулярного) отдыха" в программе ДООЦ);</p>

			нет - 0
	Итого по подразделу		12
4.	Реализация мероприятий по обеспечению ДООЦ квалифицированными кадрами		
4.1.	Наличие педагогических кадров в летний период отчетного года в соответствии с квалификационными требованиями к должности	да/нет	да - 10 (на основании отчета ДООЦ по итогам проведенных смен); нет - 0
	Итого по подразделу		10
5.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей		
5.1.	Реализация ДООЦ программ по сохранению и укреплению здоровья детей	да/нет	да - 6 (при наличии в программе ДООЦ раздела по сохранению и укреплению здоровья детей); нет - 0
	Итого по подразделу		6
6.	Организация оздоровительной и спортивной работы		
6.1.	Сохранность контингента отдыхающих детей в течение летних оздоровительных смен (кроме убоивших по уважительной причине)	100 %	100 % - 6 (по данным отчетов ДООЦ по итогам проведенных смен и выборочных проверок); меньше 100 % - 0
	Итого по подразделу		6
7.	Реализация программ дополнительного образования на базе ДООЦ		
7.1.	Организация работы объединений дополнительного образования детей	да/нет	да - 10 (при выполнении следующих требований:

			<p>организация образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством;</p> <p>наличие разнонаправленных объединений дополнительного образования детей;</p> <p>наличие сетевого взаимодействия, в том числе наличие договоров о совместной деятельности);</p> <p>нет - 0</p>
7.2.	Организация отдыха и оздоровления детей "группы риска"	да/нет	<p>да - 6;</p> <p>нет - 0</p>
	Итого по подразделу		16
8.	Материальное и финансовое обеспечение		
8.1.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных услуг за отчетный год, в бюджете ДООЦ за отчетный год	2 %	<p>$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где :</p> <p>Ч1 - размер денежных средств, поступивших в ДООЦ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в ДООЦ на исполнение им муниципального задания</p> <p>2 % и более - 6;</p> <p>менее 2 % - 0</p>

	Итого по подразделу		6
9.	Безопасность ДООЦ		
9.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период смены в ДООЦ	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		10
	Всего		108

V. Показатели эффективности и результативности деятельности муниципального автономного образовательного учреждения повышения квалификации специалистов "Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов"

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального автономного образовательного учреждения повышения квалификации специалистов "Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов" (далее - ИОМКР) требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожарнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 1,5 (максимально 6); нет - 0
1.2.	Деятельность АУП по организации защиты и обработки ПД сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями федерального	да/нет	да - 6 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте ИОМКР, и отсутствии нарушений в отчетном

	законодательства Российской Федерации		году); нет - 0
	Итого по подразделу		12
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта ИОМКР требованиям федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 6; нет - 0
2.2.	Ведение информационных систем: "Государственная автоматизированная информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях"	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		16
3.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций Великого Новгорода (далее - ОО)		
3.1.	Организация работы региональных инновационных площадок в ОО	да/нет	да - 10; нет - 0
3.2.	Организация участия педагогических и управленческих кадров в конкурсах профессионального (педагогического и управленческого) мастерства	положительная динамика к предыдущему отчетному году	да - 6; нет - 0

3.3.	Организация и проведение городских мероприятий в соответствии с муниципальной программой Великого Новгорода "Развитие муниципальной системы образования Великого Новгорода"	да/нет	да - 6 (на основании отчета); нет - 0
3.4.	Методическое сопровождение вновь назначенных руководителей ОО	да/нет	да - 6; нет - 0
3.5.	Методическое сопровождение ОО, имеющих проблемы, выявленные в ходе мониторинговых исследований и аналитической деятельности	да/нет	да - 10 (при наличии плана работы, согласованного с ОО, и отчета о выполнении плана на отчетную дату); нет - 0
Итого по подразделу			38
4.	Уровень квалификации кадров ИОМКР		
4.1.	Доля педагогических работников ИОМКР, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не менее 70 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - количество педагогических работников в ИОМКР, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату;</p> <p>Ч2 - количество педагогических работников, работающих в ИОМКР, на отчетную дату</p> <p>70 % и более - 10;</p>

			менее 70 % - 0
4.2.	Доля обучающих семинаров, проведенных специалистами ИОМКР, в общей численности обучающих семинаров	не менее 50 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%$, где : Ч1 - количество обучающих семинаров, проведенных специалистами ИОМКР в отчетном году; Ч2 - количество обучающих семинаров, проведенных в отчетном году 50 % и более - 10 менее 50 % - 0
4.3.	Участие специалистов ИОМКР в профессиональных конкурсах	да/нет	да - 6; нет - 0
	Итого по подразделу		26
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса		
5.1.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся педагогических работников в период образовательного процесса в ИОМКР	да/нет	$\frac{Д1}{Д2} \times 100 \%$, где : Д1 - всего случаев травматизма обучающихся педагогических работников; Д2 - число обучающихся педагогических работников в

			отчетном учебном году да - 6; нет - 0
	Итого по подразделу		6
6.	Материальное и финансовое обеспечение		
6.1.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете ИОМКР за отчетный год	3 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100 \%, \text{ где :}$ <p>Ч1 - размер денежных средств, поступивших в ИОМКР от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг;</p> <p>Ч2 - размер денежных средств, направленных в ИОМКР на исполнение муниципального задания</p> <p>менее 3 % - 0; 3 % и более - 6</p>
	Итого по подразделу		6
	Всего		104

к Примерному положению
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
и автономных учреждений, подведомственных комитету
по образованию Администрации Великого Новгорода

КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ
Список изменяющих документов
(в ред. [Постановления](#) Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

N п/п	Наименование критерия	Размер премии (процент должностного оклада)
	По результатам работы за квартал	
1.	Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода, выполнение решений по итогам совещаний, поручений председателя комитета по образованию Администрации Великого Новгорода	10
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от	20

	1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"	
7.	Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы	10
8.	Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе и работе с кадрами	10

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
и автономных учреждений, подведомственных комитету
по образованию Администрации Великого Новгорода

Форма

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей оценки эффективности деятельности работников
учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности

N п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			

3.			
4.			
Итого			
