

Российская Федерация

Новгородская область

Администрация СОЛЕЦКОГО муниципального округа

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.12.2021 № 1962

г. Сольцы

(в редакции постановлений от 28.02.2022 № 374, от 12.05.2022 № 851, от 02.09.2022 № 1532, от 03.10.2022 № 1704, от 29.12.2022 № 2386, от 27.03.2023 № 472, от 04.07.2023 № 1110, от 25.09.2023 № 1825, от 07.11.2023 № 2066, от 02.09.2024 № 1434, от 11.10.2024 № 1651)

**Об утверждении Примерного положения**

**об оплате труда работников муниципальных**

**образовательных учреждений**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Солецкого муниципального округа от 21.09.2020 № 7 «О правопреемстве органов местного самоуправления Солецкого муниципального округа Новгородской области» Администрация Солецкого муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений.

2. Опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном- издании «Бюллетень Солецкого муниципального округа»» и разместить на официальном сайте Администрации Солецкого муниципального округа в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

**Заместитель Главы администрации Ю.В. Михайлова**

Утверждено

постановлением Администрации

 Солецкого муниципального округа

 от 29.12.2021 № 1962

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений**

1. **Общие положения**

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Новгородской области и настоящим Положением.

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

1.4. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета муниципального округа, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

**2. Оплата труда работников учреждения**

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 2.3. Примерного положения.

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

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

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

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

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

2.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения.

2.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=125537&dst=100009), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала |  |  |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 7085 |
| 1.2. | Второй уровень |  |  |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 7439 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 6791 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 9441 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 10490 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 11656 |
| 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 | 12951 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <\*\*\*> | 10721 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. | 11779 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 12685 |

--------------------------------

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

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

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

2.3.2. Минимальные (базовые) оклады для групп должностей работников физической культуры и спорта учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада(рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по спортивному залу | 6370 |
| 2.  | ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту**,** техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 7376 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций. | 7625 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций | 7988 |

2.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=71507&dst=100009), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер минимального оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | 7764 |
| 2. | ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | библиотекарь | 8969 |
| главный библиотекарь | 12132 |

2.3.4. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&dst=100009), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |  |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка,  | 7085 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник | 7465 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий: складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 8220 |
| 3. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |  |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт | 8147 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 9148 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 9918 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 10893 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, заместитель главного бухгалтера | 11983 |
| 4. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |  |  |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела | 13256 |

2.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=79570&dst=100009), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |  |  |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 5314 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) | 5846 |
| 2. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |  |  |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля | 6430 |
| 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 | 7068 |
| 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 | 7784 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 8855 |

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.

2.3.7. Размеры минимальных окладов работников организации, занимающих должности, не включенные в ПКГ, составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Размер минимального оклада (рублей) |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | 26570 |

**2.4. Выплаты компенсационного характера:**

2.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательном учреждении.

2.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. [Перечень](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=11727&dst=100024) работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=709) Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=100991) Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=78659) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=474024&dst=712) Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=106412&dst=100015) о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02.09.2019 N 353.

2.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек  | –10000 рублей, ежемесячно; |
| за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной, педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениямив процентах к окладам (должностным окладам) в следующих размерах: | –1000 рублей, ежемесячно;- 40 рублей, ежемесячно;- 5000 рублей, ежемесячно; |
| за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки | -3; |
| за заведование учебными кабинетами, лабораториями | -3; |
| за заведование мастерскими, учебно-опытными участками | -3; |
| за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательном учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» |  -15; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» | -35; |
| за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»за наличие ученой степени - кандидат наук [<\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958)за наличие ученой степени - доктор наук [<\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958)  | -35;-30;-55; |
| за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детский (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формированийза работу с детьми дошкольного возраста:работникам учреждений, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работниковработникам учреждений, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель)  | -10;-40;-90; |

2.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

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, должностей работников физической культуры и спорта;

|  |  |
| --- | --- |
|  за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья [<\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) [<\*\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) | -15; |
|  |  |
|  за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) [<\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) [<\*\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) |  - 15; |

работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта;

|  |  |
| --- | --- |
| за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации<\*> | -15; |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении [<\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) [<\*\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) | -15; |
| за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным [<\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) [<\*\*\*>](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW154&n=110174&dst=100958) | -5; |

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

<\*\*> устанавливается к должностному окладу

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

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

 Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.5.1. Выплаты за выслугу лет работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда учреждения.

 Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

2.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников учреждения и критериев оценки результативности их деятельности.

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

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

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

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

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

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

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

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

|  |  |
| --- | --- |
| за вторую квалификационную категорию | - 10; |
| за первую квалификационную категорию | - 30; |
| за высшую квалификационную категорию | - 40; |

работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, общеотраслевых должностей третьего и четвертого уровня, должностей медицинских работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе в филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности - 18;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25;

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| государственные награды, установленные [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=476089) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395070) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=460541) Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России" |  - 8 |

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

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

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

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| за поощрения:государственные награды, установленные [Указом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=476089) Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=395070) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и [Приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=460541) Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" | - | до 100. |

2.5.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен учреждением) по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций.

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

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

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

в отношении остальных работников учреждения - руководителем структурного подразделения.

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

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

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

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

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

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

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

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

На основании предложений комиссии решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

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

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

2.10. Оплата труда тренера – преподавателя (включая старшего) по спорту производиться с использованием следующих методов:

по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой" метод);

 по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией ("подушный" или "подушевой" метод);

 по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта ("групповой" метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки ("рейтинговый" метод).

2.11. Оплата труда тренера – преподавателя и тренера (включая старшего) по спорту производится с использованием следующих методов:

 по выработке рабочего времени, затраченного на реализацию образовательной программы или программы спортивной подготовки в соответствии с табелем учета рабочего времени ("почасовой" метод);

 по количеству занимающихся по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта, закрепленных за работником в соответствии с тарификацией ("подушевой" метод);

 по количеству групп по каждому этапу (периоду) подготовки и избранному виду спорта ("групповой" метод) при условии наполняемости групп не ниже минимального;

 по результатам спортивных достижений занимающихся за определенный период подготовки ("рейтинговый" метод).

2.11.1. Оплата труда тренеров – преподавателей и тренера (включая старшего) по спорту в спортивно – оздоровительных группах и группах начальной подготовки, а также в группах базового уровня обучения и углубленного обучения осуществляется в зависимости от объёма недельной учебно-тренировочной работы («почасовой» метод).

При оплате труда тренеров – преподавателей (включая старшего) в зависимости от объёма недельной учебно-тренировочной работы устанавливается в объёме 18 часов в неделю.

При оплате труда тренера(включая старшего) в зависимости от объёма недельной тренировочной работы устанавливается в объёме 24 часа в неделю.

2.11.2. Нормативы оплаты труда тренера (включая старшего) по спорту в тренировочных группах, группах спортивного мастерства и группах высшего спортивного мастерства осуществляются по нормативу за каждого обучающегося («подушевой» метод) согласно таблице.

Таблица

**Нормативы оплаты труда тренера (включая старшего) за подготовку одного обучающегося**

 (в процентах от ставки заработной платы)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группы подготовки | Период обучения | Норматив оплаты труда тренера – преподавателя по спорту за подготовку одного обучающегося (в %) |
| Группы видов спорта\* |
| 1 | 2 | 3\* |
| Спортивно – оздоровительные (СОГ) | Весь период | 2,2 | 2,2 | 1,98 |
| Начальная подготовка(НП) | 1 год обучения | 3 | 3 | 2,7 |
| Свыше 1 года обучения | 6 | 5 | 4,5 |
| Тренировочный (ТГ) | 1-2 года обучения | 9 | 8 | 7,2 |
| Свыше 2 лет обучения | 15 | 13 | 11,7 |
| Спортивного совершенствования (СС) | До года | 24 | 21 | 16,2 |
| Свыше года | 39 | 34 | 30,6 |
| Высшего спортивного мастерства (ВСМ) | Весь период | Устанавливается самим учреждением в пределах от 40% до 60% |

Примечание:

\* Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

а) к первой группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта, кроме игровых видов спорта;

б) ко второй группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видом спорта);

в) к третьей группе видов спорта относятся все другие виды спорта, включенные во Всероссийский реестр видов спорта, но не включенные в первую и вторую группы.

\* Норматив оплаты труда устанавливается в размере 10% ниже норматива, установленного для второй группы видов спорта.

3.15. Особенности оплаты и нормирования труда тренерского составасогласно методикам расчета оплаты труда тренерского состава:

1) При "почасовом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

До = Об x Кн / 18 x S

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации (например: Положением об оплате труда, коллективным договором).

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику (расписанию) тренировочных занятий,

18 – объём недельной учебно-тренировочной работы

S - коэффициент специализации.

2) При "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:



где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации),

 - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки,

 - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки,

 - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

3) при "групповом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:



 - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

3) при "групповом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:



где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами учреждения (организации),

 - количество групп подготовки по каждому этапу (периоду) подготовки,

 - расчетные нормативы за работу с группой по каждому этапу (периоду) подготовки,

 - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы с группами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель равный 1),

Ks - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины),

S - коэффициент специализации.

4) при "рейтинговом" методе расчет должностного оклада (ставки) (До) производится по формуле:

До = Об x R x Кн x Ks x S

где, Об - базовый оклад по должности, предусмотренный локальными нормативными актами организации,

R - расчетная часовая ставка оплаты труда тренера (тренера-преподавателя), установленная ему локальными нормативными актами организации с учетом квалификации, опыта работы, достигнутых результатов (рейтинга).

Кн - количество часов в неделю, проводимых тренером (тренером-преподавателем) тренировочных (учебных) занятий согласно утвержденному в организации графику занятий,

S - коэффициент специализац

Приложение №1
к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

образовательных учреждений

**ФОРМА**

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников
муниципальных учреждений и критериев
оценки эффективности их деятельности

| № п/п | Наименование показателя эффективности деятельности работников муниципальных учреждений | Критерии оценки эффективности деятельности | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. |  |  |  |
| 2. |  |  |  |
| 3. |  |  |  |
|  |  |  |  |

Приложение №2
Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

образовательных учреждений

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей оценки эффективности деятельности работников
муниципальных образовательных учреждений

| № п/п | Наименование показателя эффективности |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| **1. Педагогические работники** |
| 1.1. | Педагогические работники дошкольных образовательных организаций |
| 1.1.1. | Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей |
| 1.1.2. | Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни |
| 1.1.3. | Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации |
| 1.1.4. | Отсутствие случаев детского травматизма |
| 1.1.5. | Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни |
| 1.1.6. | Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним |
| 1.1.7. | Ведение педагогических наблюдений |
| 1.1.8. | Ведение портфолио на каждого ребенка |
| 1.1.9. | Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности |
| 1.1.10. | Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе |
| 1.1.11. | Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов |
| 1.1.12. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности |
| 1.1.13. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов |
| 1.1.14. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие) |
| 1.1.15. | Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов, детей из семей, находящихся в социально-опасном положении |
| 1.1.16. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса |
| 1.1.17. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями |
| 1.1.18. | Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования, программы воспитания |
| 1.1.19. | Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования |
| 1.1.20. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности |
| 1.1.21. | Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин |
| 1.1.22. | Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды |
| 1.1.23. | Обеспечение полифункциональности материалов  |
| 1.1.24. | Обеспечение вариативности предметной среды |
| 1.1.25. | Обеспечение доступности среды |
| 1.1.26. | Безопасность предметно-пространственной среды |
| 1.1.27. | Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций |
| 1.1.28. | Изучение образовательных потребностей семей, уровня их педагогической культуры |
| 1.1.29. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей |
| 1.1.30. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей |
| 1.1.31. | Посещаемость детьми группы |
| 1.1.32. | Сохранность контингента |
| 1.1.33. | Первичное выявление семей группы риска  |
| 1.1.34. | Умение работать в команде |
| 1.1.35. | Выход на замену в случае рабочей необходимости |
| 1.1.36. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники) |
| 1.1.37. | Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы) |
| 1.1.38. | Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности, организация и функционирование родительских чатов, ведение личного сайта (группы) в сети Интернет |
| 1.1.39 | Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов |
| 1.2. | Педагогические работники общеобразовательных организаций (учителя) |
| 1.2.1. | Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя |
| 1.2.2. | Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне |
| 1.2.3. | Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности |
| 1.2.4. | Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям |
| 1.2.5. | Руководство социально-практической деятельностью обучающихся |
| 1.2.6. | Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся |
| 1.2.7. | Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений |
| 1.2.8. | Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса. |
| 1.2.9. | Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки «4» и «5» |
| 1.2.10. | Положительная динамика образовательных результатов обучающихся |
| 1.2.11. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 11 класс (ЕГЭ) |
| 1.2.12. | Качество обучения по предмету: результаты итоговой аттестации за 9 класс (ГИА) |
| 1.2.13. | Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки |
| 1.2.14. | Вовлечение учителем семей обучающихся в воспитательный процесс |
| 1.2.15. | Организация работы с социально-неблагополучными семьями |
| 1.2.16. | Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг  |
| 1.2.17. | Привлечение обучающихся к участию в школьном этапе олимпиады по предмету |
| 1.2.18. | Руководство подготовкой обучающихся к всероссийской олимпиаде школьников по предмету |
| 1.2.19. | Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам |
| 1.2.20. | Руководство подготовкой обучающихся к творческим конкурсам, смотрам, фестивалям, соревнованиям |
| 1.2.21. | Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации |
| 1.2.22. | Участие в инновационной деятельности |
| 1.2.23. | Представление опыта работы на разных уровнях |
| 1.2.24. | Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта |
| 1.2.25. | Разработка разделов основной образовательной программы, программы воспитания |
| 1.2.26. | Разработка рабочих программ по предметам |
| 1.2.27. | Разработка программ внеурочной деятельности |
| 1.2.28. | Соответствие качества урока требованиям стандарта |
| 1.2.29. | Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися |
| 1.2.30. | Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия |
| 1.2.31. | Организация работы по участию школьников в Спартакиаде по физической культуре |
| 1.2.32. | Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре |
| 1.2.33. | Работа по созданию условий для повышения качества обучения |
| 1.3.  | Педагог - психолог |  |
| 1.3.1. | Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса  |
| 1.3.2. | Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза) |
| 1.3.3. | Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса |
| 1.3.4. | Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы |
| 1.3.5. | Организация кружка социально-психологической направленности |
| 1.3.6. | Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников |
| 1.3.7. | Проведение профориентационной работы с обучающимися  |
| 1.3.8. | Помощь в формировании и развитии ученических групп |
| 1.3.9. | Гармонизация детско-родительских отношений |
| 1.3.10. | Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся  |
| 1.3.11. | Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений |
| 1.3.12. | Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»  |
| 1.3.13. | Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников  |
| 1.3.14. | Участие в работе школьной службы примирения (медиации) |
| 1.3.15. | Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации |
| 1.3.16. | Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении) |
| 1.3.17. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся  |
| 1.3.18. | Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся  |
| 1.3.19. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе  |
| 1.3.20. | Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации) |
| 1.3.21. | Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации |
| 1.3.22. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 1.3.23. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.3.24. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.3.25. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)  |
| 1.3.26. | Участие в инновационной работе образовательной организации |
| 1.4.  | Социальный педагог |  |
| 1.4.1. | Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов  |
| 1.4.2. | Обеспечение вариативности деятельности социального педагога |
| 1.4.3. | Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса |
| 1.4.4. | Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации |
| 1.4.5. | Организация кружка социально-педагогической направленности |
| 1.4.6. | Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников |
| 1.4.7. | Гармонизация детско-родительских отношений |
| 1.4.8. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся  |
| 1.4.9. | Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений |
| 1.4.10. | Участие в работе школьной службы примирения (медиации) |
| 1.4.11. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности |
| 1.4.12. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием |
| 1.4.13. | Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины |
| 1.4.14. | Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи |
| 1.4.15. | Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся  |
| 1.4.16. | Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации |
| 1.4.17. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 1.4.18. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.4.19. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.4.20. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)  |
| 1.4.21. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации |
| 1.5.  | Учитель-логопед, учитель-дефектолог |
| 1.5.1. | Ведение необходимой документации |
| 1.5.2. | Обеспечение вариативности деятельности  |
| 1.5.3. | Использование в работе современных информационных ресурсов  |
| 1.5.4. | Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним |
| 1.5.5. | Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика) |
| 1.5.6. | Вариативность направлений просветительской работы с родителями |
| 1.5.7. | Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды |
| 1.5.8. | Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся  |
| 1.5.9. | Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации |
| 1.5.10. | Охват обучающихся логопедической помощью  |
| 1.5.11. | Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся  |
| 1.5.12. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся  |
| 1.5.13. | Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации |
| 1.5.14. | Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе  |
| 1.5.15. | Участие в конкурсах по профилю деятельности |
| 1.5.16. | Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов |
| 1.5.17. | Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам |
| 1.5.18. | Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)  |
| 1.5.19. | Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации |
| 1.6.  | Педагогические работники дополнительного образования детей |
| 1.6.1. | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года |
| 1.6.2. | Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ  |
| 1.6.3. | Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня |
| 1.6.4. | Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки |
| 1.6.5. | Информационная компетентность педагога |
| 1.6.6. | Обновление содержания программ дополнительного образования детей  |
| 1.6.7. | Участие педагога в системе методической работы |
| 1.6.8. | Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей |
| 1.7.  | Тренер-преподаватель и инструктор-методист |
| 1.7.1. | Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года |
| 1.7.2. | Доля обучающихся, выполнивших контрольно-переводные нормативы  |
| 1.7.3. | Результаты, показанные обучающимися на соревнованиях различного уровня |
| 1.7.4. | Количество подготовленных спортсменов-разрядников за отчетный год |
| 1.7.5. | Количество спортсменов, включенных в составы сборных команд области, Российской Федерации по видам спорта  |
| 1.7.6. | Количество переданных спортсменов |
| 1.7.7. | Участие тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов в системе методической работы |
| 1.7.8. | Разработка эффективных моделей организации спортивной подготовки |
| 1.8. | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями |
| 1.8.1. | эффективность реализации рабочей программы и календарного плана воспитательной работы в образовательной организации, в том числе с учетом содержания деятельности Российского движения школьников |
| 1.8.2. | вовлечение обучающихся в творческую деятельность по основным направлениям воспитания |
| 1.8.3. | участие в разработке стратегии развития детского общественного движения на уровне образовательной организации |
| 1.8.4. | определение приоритетных направлений развития детских общественных объединений в образовательной организации, оптимальные формы их организации |
| 1.8.5. | разработка рекомендаций и координация использования регионального, муниципального и школьного банка методических материалов по организации деятельности с классом как социальной группой |
| 1.8.6. | педагогическое сопровождение классных руководителей по освоению ими современных видов и форм воспитательной работы с классом |
| 1.8.7. | эффективность координации деятельности различных детских общественных объединений, деятельность которых направлена на укрепление гражданской идентичности, профилактику правонарушений среди несовершеннолетних, вовлечение детей и молодежи в общественно полезную деятельность, по вопросам воспитания обучающихся в как в рамках образовательной организации, так и вне основного образовательного пространства |
| **2.**  | **Помощник воспитателя** |
| 2.1. | Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм |
| 2.2. | Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин |
| 2.3. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 2.4. | Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания |
| 2.5. | Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации  |
| **3.**  | **Медицинские работники** |
| 3.3. | Доля обучающихся, охваченных мероприятиями по диспансеризации, в общем числе обучающихся |
| 3.4. | Отсутствие жалоб со стороны учащихся и их родителей по вопросу профессиональной деятельности медицинских работников |
| 3.5. | Наличие конструктивных развернутых выступлений (докладов, сообщений) по вопросам формирования здоровьесберегающей среды образовательной организации  |
| **4.**  | **Заведующая библиотекой, библиотекарь** |
| 4.1. | Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации |
| 4.2. | Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда |
| 4.3. | Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки,читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий |
| 4.4. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе. Своевременный и качественный мониторинг обеспеченности учебниками и учебными пособиями обучающихся учреждения |
| 4.5. | Образцовое содержание библиотеки. Применение инновационных методов работы бимблиотеки |
| **5.**  | **Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер**) |
| 5.1. | Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний |
| 5.2. | Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет) |
| 5.3. | Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями |
| 5.4. | Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих) |
| 5.5. | Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками |
| 5.6. | Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность |
| 5.7. | Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт) |
| 5.8. | Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами |
| **6.**  | **Повар** |
| 6.1. | Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии |
| 6.2. | Соблюдение правил санитарии и гигиены |
| 6.3. | Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе |
| 6.4. | Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи |
| 6.5. | Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ |
| 6.6. | Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки |
| **7.** | **Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)** |
| 7.1. | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации |
| 7.2. | Оперативность и качественность выполнения заявок |
| 7.3. | Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий |
| 7.4. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора) |
| 7.5. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 7.6. | Выполнение особо важных заданий |
| **8.**  | **Обслуживающий персонал** |
| 8.1. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории |
| 8.2. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования |
| 8.3. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы |
| 8.4. | Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок |
| 8.5. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации  |
| 8.6. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации  |
| **9.**  | **Бухгалтер** |
| 9.1. | Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств |
| 9.2. | Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности |
| 9.3. | Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации |
| 9.4. | Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины |
| 9.5. | Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности |
| 9.6. | Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение №3к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений  |

**Таблица**

**размера выплат стимулирующего характера**

 **тренерам – преподавателям**

**и инструкторам – методистам**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень соревнований | Занятое место | %выплаты тренера – преподавателя за одного спортсмена, обучающегося в спортивной школе | % выплаты работникам |
| Постоянный состав обучающихся | Переменный состав обучающихся |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. В личных и командных видах спортивных дисциплин: |
| 1.1 Чемпионат России | 1-3 | до 120 | 10 | 5 |
| Кубок России | 1 |
| 1.2 Чемпионат России | 4-6 | до 80 | 8 | 3 |
| Первенство России(молодежь, юниоры) | 1-3 |
| Первенство России (старшие юноши и девушки) | 1 |
| 1.3 Финал Спартакиады молодежи | 1-3 | до 75 | 8 | 3 |
| Финал Спартакиады учащихся | 1 |
| Финал всероссийских соревнований среди спортивный школ | 1 |
| 1.4.Первенство России (молодежь, юниоры) | 4-6 | до 60 | 5 | 2 |
| Первенство России (старшие юноши и девушки) | 2-3 |
| Финал Спартакиады молодежи | 4-6 |
| Финал Спартакиады учащихся всероссийских соревнований среди спортивных школ | 2-3 |
| 1.5Первенство России (старшие юноши и девушки) | 4-6 | до 50 | 5 | 0 |
| Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 4-6 |
| 1.6 Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | до 50 | 5 | 0 |
| 1.7 Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации | 1-6 | до 50 | 3 | 0 |
| 1.8 Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации | 1-6 | до 50 | 3 | 0 |
| 2. В командных игровых видах спорта: |
| 2.1 За подготовку команды занявшей: на чемпионате России | 1-3 | до 75 | 5 | 3 |
| На первенстве России | 1-2 |
| В финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 1 |
| 2.2 За подготовку команды занявшей:На Чемпионате России | 4-6 | до 50 | 5 | 0 |
| На первенстве России | 3-4 |
| В финале Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ | 2-3 |
| На Чемпионате и первенстве Субъекта Российской Федерации | 1-2 |
| 2.3 Зачисление в государственное училище олимпийского резерва |  | до 50 | 5 | 0 |

Примечание: Юношеские Олимпийские игры приравниваются к первенству мира в соответствующей возрастной группе. Европейский юношеский олимпийский фестиваль приравнивается к первенству Европы в соответствующей возрастной группе. Всемирная универсиада приравнивается к официальным международным спортивным соревнованиям. Всероссийская универсиада приравнивается к официальным всероссийским спортивным соревнованиям. Спартакиада учащихся, спортивных школ и спартакиада молодежи приравниваются к первенству России в соответствующей возрастной группе.

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований и действует с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы работника спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Выплаты за участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливаются работникам организации, осуществляющей спортивную подготовку, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсмена.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений  |

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа»

| № п/п | Наименование показателя эффективности |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 1. **Педагогические работники(инструктор- методист(включая старшего), тренер – преподаватель(включая старшего), педагог - организатор)** |
| 1.1. | Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся |
| 1.2. | Качественное выполнение программ спортивной подготовки |
| 1.3. | Наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов |
| 1.4 | Качество спортивной подготовки |
| 1.5. | Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся |
| 1.6. | Сохранность контингента обучающихся в группах |
| 1.7. | Численность обучающихся |
| 1.8. | Организация летнего оздоровительного отдыха |
| 1.9. | Участие педагогических работников в различных конкурсах и мероприятиях |
| 1.10. | Организация работы по обеспечению участия спортсменов в районных, областных, всероссийских соревнованиях |
| 1.11. | Подготовка высоквалифицированного спортсмена |
| 1.12. | Участие в подготовке высоквалифицированного спортсмена члена сборной команды России или субъекта Российской Федерации сборной |
| 1.13. | Подготовка спортсмена, который занял 1-6 место на официальных соревнованиях |
| 1.14. | Организация физкультурно – оздоровительной спортивной и спортивно- патриотической работы |
| 1.15. | Стабильность высоких спортивных достижений |
| 1.16. | Работа молодого специалиста |
| 1.17. | Методическая работа в учреждении |
| 1.18. | Качество учебно-тренировочного процесса |
| 1.19. | Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения |
| 1.20. | Создание элементов образовательной инфраструктуры |
| 2.  | **Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)** |
| 2.1. | Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации |
| 2.2. | Оперативность и качественность выполнения работ |
| 2.3. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора) |
| 2.4. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 2.5. | Выполнение особо важных заданий |
| 2.6. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории |
| 2.7. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования |
| 2.8. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы |
| 2.9. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации  |
| 2.10. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации  |
| 3. | **Обслуживающий персонал** |
| 3.1. | Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории |
| 3.2. | Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования |
| 3.3. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы |
| 3.4. | Оперативное выполнение работ по устранению технических неполадок |
| 3.5. | Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации  |
| 3.6. | Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, тренеров-преподавателей, родителей обучающихся, посетителей учреждения. |
| 4. | **Заведующий хозяйством** |
| 4.1. | Образцовое содержание учреждения и пришкольной территории в соответствии с санитарными нормами и правилами, нормами охраны труда и техники безопасности (отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов) |
| 4.2. | Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций в организации |
| 4.3. | Контроль за выполнением работ по устранению технических неполадок |
| 4.4. | Качество ведения документации, отсутствие замечаний |
| 4.5. | Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных. |
| 4.6. | Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями |
| 4.7. | Образцовое содержание оборудования и материально-технического оснащения учреждения, его сохранность |
| 4.8. | Организация подготовки организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт) |
| 4.9. | Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора) |
| 4.10. | Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт) |
| 4.11. | Выполнение особо важных заданий |
| 5. | **Инструктор по спорту** |
| 5.1. | Своевременное и качественное представление отчетности |
| 5.2. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг. |
| 5.3. | Выполнение поручений руководителя учреждения. Отсутствие замечаний за отчетный период по качеству, срокам выполнения поручений |
| 6. | **Администратор** |
| 6.1. | Качественное консультирование посетителей по вопросам оказываемых услуг  |
| 6.2. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу и качество предоставления услуг |
| 6.3. | Качественное оформление помещений, размещение информации на официальном сайте, стендах организации об оказываемых услугах |
| 6.4. | Выполнение особо важных заданий |