МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

областное государственное автономное

профессиональное образовательное учреждение

«Дорожно-транспортный техникум»

РАССМОТРЕНО:

на общем собрании коллектива

Протокол № 1 от 31.08.2026

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Я.Д. Фёдорова

«01» сентября 2026 года

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ОГА ПОУ «Дорожно-транспортный техникум»

_____ Т.П. Курбанов

«01» сентября 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
областного государственного автономного профессионального
образовательного учреждения «Дорожно-транспортный техникум»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников областного государственного автономного профессионального образовательного организации «Дорожно-транспортный техникум» (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», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением министерства образования Новгородской области от 05.09.2017 №4 «об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников областного государственного автономного профессионального образовательного организации «Дорожно-транспортный техникум» (далее организация) 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 и постановлениями Правительства Новгородской области и «Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных организаций в сфере образования, находящихся в ведении министерства образования Новгородской области», утвержденным постановлением министерства образования Новгородской области от 05.09.2017 №4.

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

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

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

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства образования Новгородской области (далее приказ министерства).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальными нормативными актами организации для работников организации, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства.

Порядок определения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства и расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников организации установлен в пункте 2-2 Положения о системе оплаты труда работников государственных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Новгородской областью, утвержденного постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области".

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

в отношении руководителя организации – министром образования Новгородской области (далее министр) на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства;

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

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии министерства в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$$Д_о = (Б_о + Б_о \times К_{п1} + Б_о \times К_{п2} + Б_о \times К_{ср1} + Б_о \times К_{ср2}) \times К_{ind},$$ где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16826 рублей;

$К_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления организациям;

$К_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

$К_{ср1}$, $К_{ср2}$ – коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации;

$К_{ind}$ – коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления организациям, ежегодно пересматривается комиссией министерства не позднее 25 января текущего года. Принятое решение о пересмотре коэффициента, характеризующего объем управления организациям, оформляется приказом министерства до 1 февраля текущего года.

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

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент ($К_{п1}$)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся: общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;	до 150	0,1
		от 150 до 300	0,2
		от 300 до 450	0,3
		от 450 до 600	0,4
		от 600 до 750	0,5
		от 750 до 900	0,6
		свыше 900	0,8
2.	Обучающиеся профессиональных образовательных организаций	до 600	0,4
		от 600 до 750	0,5
		от 750 до 900	0,6
		свыше 900	0,8

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматриваются комиссией министерства при изменении наличия в учреждении следующих показателей:

наличие филиала;

наличие структурного подразделения: "психолого-медико-педагогическая комиссия", "Центр опережающей профессиональной подготовки", "мобильный "Кванториум";

наличие общежития;

дистанционной площадки, ресурсного центра, базы отдыха для детей, технической базы (флот);

организация подвоза учащихся к месту учебы.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент ($К_{п2}$)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов:		
1.1.	Профессиональные образовательные организации	за каждый филиал	0,1
2.	Наличие общежития с численностью		
2.1.	Профессиональные образовательные организации	от 10 человек до 100 человек	0,1
		от 100 человек до 250 человек	0,15
		от 250 человек и выше	0,2
3.	Наличие структурного подразделения "Центр опережающей профессиональной подготовки", "мобильный "Кванториум":		
3.1.	Профессиональные образовательные организации		0,1

4.	Наличие дистанционной площадки, ресурсного центра, базы отдыха для детей, технической базы(флот)		
4.1.	Профессиональные образовательные организации	за каждый вид	0,2
5.	Наличие организации подвоза учащихся к месту учебы		
5.1.	Профессиональные образовательные организации	-	0,1

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере:

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

профессиональные образовательные организации – 0,4.

2.2.1.5. Руководителю вновь созданной организации должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии министерства.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя по учебно-производственной работе устанавливается не более 90 процентов должностного оклада руководителя организации, других заместителей руководителя – не более 80 процентов должностного оклада руководителя.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностные оклады заместителей руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются Приказом руководителя организации.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда 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. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, за исключением педагогической деятельности;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 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 руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

2.4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя организации (за исключением руководителя организации, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства.

в отношении руководителя организации, вновь созданной в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, утвержденных приказом министерства.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации проводится комиссией министерства в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия министерства рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителям руководителя,

главному бухгалтеру организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 01 октября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями руководителя, главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей результативности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень начиная с даты присвоения поощрения, ученой степени, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности выполняемой работы в общественных науках (педагогика, экономика).

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

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

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации", и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О	- 10

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"		
за ученые степени:		
кандидат наук	-	25
доктор наук	-	60
единовременно:		
за поощрения:		
государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения российской Федерации».	-	100

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

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

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

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

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается в общий трудовой стаж, за исключением стажа работы при увольнении за совершение однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера, устанавливается комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада. Выплата устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации в следующих размерах:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

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

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

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

2.4.5. Премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в Приложении №2 к Положению. Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными Приложением №1 к Положению, представляет специалисту министерства - куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист министерства - куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию министерства. По результатам рассмотрения отчетов комиссия министерства ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца,

следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

На основании мотивированного представления, оформленного в виде служебной записки специалиста министерства - куратора организации размер ежеквартальной премии может быть уменьшен.

На основании предложения комиссии министерства министром принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое оформляется приказом министерства.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности. Оценка эффективности деятельности для установления премиальных выплат заместителям руководителя организации производится ежеквартально до 31 числа последнего месяца отчетного периода, в соответствии с критериями, указанными в Приложении № 4 к Положению.

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.

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

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя организации, заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями указанными в абзаце семь настоящего пункта:

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

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ, особо значимых мероприятий по реализации национальных проектов.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией министерства на основании служебной записки специалиста министерства - куратора организации;

заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации.

Размер единовременной (разовой) премии определяется на основании экономического расчета организации по фонду оплаты труда организации с учетом выполнения показателя предельной кратности, установленного пунктом 2.6 Положения.

2.4.5.3. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов организации от приносящей доход деятельности руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации может устанавливаться полугодовая премия в размере, не превышающем 1 процента от суммы средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

В сумму средств, полученных от приносящей доход деятельности, включаются доходы организации:

- от реализации платных образовательных услуг (научной деятельности);
- от деятельности организации(проживание и предоставление услуг);
- от работ (услуг), выполняемых с использованием ресурсов организации;
- от предоставления ресурсов организации - помещения, оборудования (аренда).

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается:

в отношении руководителя организации приказом министерства в соответствии с решением комиссии министерства на основании предложения комиссии организации, которое должно быть представлено не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом;

в отношении заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

Премиальные выплаты производятся руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

2.5. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – министром и оформляется приказом министерства;

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

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – министром и оформляется приказом министерства;

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

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

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

2.6. Руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы

		руководителя организации	замест ителя руково дителя

1	2	3	4
1.	Профессиональные образовательные организации	5	3

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации на среднемесячную заработную плату работников организации и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

В случае создания нового организации и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам организации в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников организации рассчитывается с месяца создания организации.

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

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации 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 3.3 Примерного положения.

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

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

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

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026	Размер минимального оклада с 01.10.2025

			(рублей)	(рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	6435	6435
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6756	6756
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	7416	7416
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	14565	13324
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15429	14026
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист,	16240	14764

		педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель		
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор <**>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	17095	15541
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	10175	10175

		образовательную программу дополнительного образования детей <***>		
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	11182	11182

3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	12039	12039

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

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

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

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2025 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
1.1.	1 квалификационный	специалист по учебно-методической работе	12649	12649

	уровень			
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	13582	13582
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	14513	14513

3.3.3. Размеры минимального окладов работников организации по ПКГ, 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:

№ п/п	ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ	Размер минимального оклада 01.09.2026 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2025 (рублей)
1	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	библиотекарь	8492	8492

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2025 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

1.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по общежитию, комендант, архивариус	6435	6435
2.	ПКГ Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, техник-программист	6780	6780
2.2.	4 квалификационный уровень	механик	8817	8817
3.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	7399	7399
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8138	8138

3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9007	9007
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	9894	9894
4.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров	12039	12039

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2026 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2025 (рублей)
1	2	3	4	5

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, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, плотник, электрик, слесарь-ремонтник, кастелянша, техник по эксплуатации зданий, слесарь-сантехник	4827	4827
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5842	5842

2.2.	2 квалификационный уровень	водитель автобуса	6419	6419
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7069	7069
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8045	8045

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

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

Должности	Размер минимального оклада с 01.09.2026	Размер минимального оклада с 01.10.2024

	(рублей)	(рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	34160	34160

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

за классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе (не более чем в двух классах (учебных	–5000 рублей;

группах) одному педагогическому работнику) в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	
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 менее100 тыс. человек	–10000 рублей;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее нормативной педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	–1000 рублей;
за классное руководство в классе (классах) реализующих общеобразовательные программы, а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, из расчета 40 рублей в месяц педагогическим работникам размер вознаграждения выплачивается пропорционально численности обучающихся	-40 рублей;
за выполнение функций муниципального главного внештатного педагога-психолога (но не более одной выплаты ежемесячно одному педагогическому работнику при осуществлении функций муниципального главного внештатного педагога психолога в 2 и более муниципальных округах) педагогическим и руководящим работникам (за исключением руководителей и заместителей)	-5000 рублей;
за проверку письменных работ педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки	
по предметам отнесенным учреждением к 1 группе <*>, <***>	- 1000 рублей;
по предметам отнесенным учреждениям к 2 группе <*>, <***>	- 500 рублей;
за заведование учебными кабинетами, лабораториями	- 500 рублей;

<*>

за заведование мастерскими, учебно-опытными участками<*>	- 1000 рублей;
за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	-2500 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	-5000 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	-5500 рублей;
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	-2500 рублей;
за наличие ученой степени – кандидат наук	-4500 рублей;
за наличие ученой степени – доктор наук	-8500 рублей;
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*>	-1500 рублей;
за выполнение работы, направленной на поддержку семьи в вопросах обучения, воспитания, развития детей (не связанных с должностными обязанностями), воспитателям образовательных учреждений, реализующих программу дошкольного образования <*>	-150 рублей, за одного воспитанника в группе (за исключением групп кратковременного содержания)

за работу с детьми дошкольного возраста: работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	-6000 рублей;
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <***>	- 6100 рублей;
за сопровождение обучающихся при перевозке к месту учебы и обратно	-2000 рублей;
за обеспечение подвоза детей в образовательные организаций работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля)	-6500 рублей;

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ:

- должностей работников образования, должностей работников физической культуры и спорта (1);

- должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней (2) <***>;

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах, включая индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <*>, <***>	-2500 рублей(1) -1500 рублей(2)
за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***>	-2500 рублей(1) -1500 рублей(2)

за особенности работы в организациях, для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей <*>, <***>	-2500 рублей(1) -1500 рублей(2)
за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <*>, <***>	-2500 рублей(1) -1500 рублей(2)
за особенности работы в образовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы <*>, <***>:	
общего режима	-5450 рублей(1)
строгого режима	-7000 рублей(1)
за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации <*>, <***>	-2500 рублей (1);
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*>, <***>	-2500 рублей(1);
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <*>, <***>	-1300 рублей (1);

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

<**> устанавливается к должностному окладу

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается в общий стаж, за исключением стажа работы при увольнении за совершение однократного грубого нарушения работников трудовых обязанностей, работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников образования, должностей работников физической культуры и спорта устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы, выслуга лет	Размер выплаты, рублей
от 1 года до 5 лет	1500
от 5 лет до 10 лет	2500
от 10 лет до 15 лет	3000
свыше 15 лет	4500

Выплаты за стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается в общий стаж, за исключением стажа работы при увольнении за совершение однократного грубого нарушения работников трудовых обязанностей, за исключением работников организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников образования, должностей работников физической культуры и спорта, производятся производятся в соответствии с критериями оценки, установленными настоящим положением об оплате труда:

от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

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

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников организации осуществляется в баллах в сроки, установленные приказом организации, в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ.

Максимальное количество баллов по показателям результативности деятельности работников устанавливается локальным актом организации. Должности, отнесенные к одному квалификационному уровню, оцениваются одинаковым количеством баллов.

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

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

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

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

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

за работу по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях),	–5000 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших призерами на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников <*>,	- 11500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших победителями на региональном этапе всероссийской олимпиады школьников <*>,	- 17500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших призерами на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников <*>,	- 28500 рублей;
за подготовку обучающихся, ставших победителями на заключительном этапе всероссийской олимпиады школьников <*>,	-57500 рублей;
работникам организации, занимающих должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников физической культуры и спорта <***>:	
за вторую квалификационную категорию	-1500 рублей;
за первую квалификационную категорию	-3500 рублей;
за высшую квалификационную категорию	-4000 рублей;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры,	

искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <***>,	-3000 рублей;
работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***>,	-4000 рублей;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием<***>,	-5000 рублей;
за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом<***>.	-3500 рублей.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в размере 1250 рублей за следующие поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»;

ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

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

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

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

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

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

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

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

«Почетный спортивный судья».

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается единовременно в размере 100 процентов от должностного оклада за следующие поощрения:

Государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»: знак отличия «Отличник просвещения», Указом Президента Российской Федерации от 11.04.2008 № 487 «О Почетной грамоте Президента Российской Федерации и благодарности Президента Российской Федерации»: Почетная грамота Президента Российской Федерации, Благодарность Президента Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

3.5.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премиальные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к Примерному положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций.

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

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

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

в отношении остальных работников организации - 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 организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации 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 организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии организации решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем организации и оформляется приказом.

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

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

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

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

3.7. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

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

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 организации;

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

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в организациях (структурных подразделениях) профессионального образования.

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).

Для преподавателей организации профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

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

3.10. Действие Положения об оплате труда распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2026 года.

4. Другие вопросы оплаты труда работников организации

4.1. Оплата труда педагогических работников организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.2. Для преподавателей организации размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

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

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

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 организации;

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

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждении (структурных подразделениях) профессионального образования.

4.3. Работникам, отнесенным к категории обслуживающего персонала – дежурный общежития, сторож, вахтер устанавливается суммированный учет продолжительности рабочего времени с учетным периодом, определенным правилами внутреннего трудового распорядка организации. Сверхурочные часы подсчитываются в конце учетного периода и подлежат оплате по правилам ст.152 ТК РФ.

4.4. В период действия стимулирующих выплат работникам (кроме руководителя организации) они могут быть отменены или может быть уменьшен их размер. Основанием для отмены или уменьшения размера стимулирующих выплат являются:

- изменение фонда оплаты труда организации;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;
- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение);
- в случае обоснованных жалоб родителей обучающихся на действия сотрудников в письменном виде.

4.5. В целях соблюдения трудового законодательства работникам организации производится доплата до 1 МРОТ, если размер рассчитанной заработной платы за месяц оказался меньше минимального размера оплаты труда, рассчитанного за фактически отработанное время.

4.6. В случае задержки выплаты работникам организации заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников областного государственного автономного профессионального образовательного организации «Дорожно-транспортный техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, БУХГАЛТЕРА

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
Заместитель руководителя по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной работе			
1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности	Выполнение Невыполнение	20 0
2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Выполнение Невыполнение	10 0
3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	Выполнение Невыполнение	20 0
4.	Обеспечение информационной открытости организации	Выполнение Невыполнение	10 0
5.	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Отсутствие Наличие	20 0
7.	Отсутствие обоснованных жалоб на	Отсутствие	10

	работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие	0
	Максимальное количество баллов		100
Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер			
1.	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации	Выполнение Невыполнение	10 0
2.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и налоговой отчетности	Выполнение Невыполнение	10 0
2.	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации	Выполнение Невыполнение	10 0
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности	Выполнение Невыполнение	10 0
4.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение Невыполнение	20 0
5.	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации	Отсутствие Наличие	20 0
7.	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации	Выполнение Невыполнение	10 0
	Максимальное количество баллов		100

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки	Количество баллов

	учреждения	эффективности деятельности	
Педагогические работники – воспитатель			
1.	Нарушения организационной работы, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отсутствие Наличие	10 0
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	10 0
3.	Отсутствие случаев детского травматизма	Отсутствие Наличие	10 0
4.	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	Выполнение Невыполнение	10 0
5.	Реализация образовательных проектов	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	Выполнение Невыполнение	10 0
7.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	Отсутствие Наличие	10 0
8.	Участие в организации мероприятий (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	Выполнение Невыполнение	10 0
9.	Представление материалов на официальный сайт образовательной организации о жизни группы и	Выполнение Невыполнение	10 0

	профессиональной деятельности		
10.	Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель, протоколы)	Выполнение Невыполнение	10 0
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники –преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, педагог-организатор			
1.	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений	Выполнение Невыполнение	10 0
2.	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся	Наличие Отсутствие	10 0
3.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг	Выполнение Невыполнение	10 0
4.	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации	Выполнение Невыполнение	10 0
5.	Разработка рабочих программ по предметам	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Разработка программ внеурочной деятельности	Выполнение Невыполнение	10 0
7.	Соответствие качества урока требованиям стандарта	Соответствие Несоответствие	10 0
8.	Посещаемость обучающимися занятий не ниже 80%	Выполнение Невыполнение	10 0
9.	Своевременность сдачи отчетности, выполнения учебно-методических программ, ведения учебной, учебно-методической и воспитательной документации	Выполнение Невыполнение	10 0

10.	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей, работодателя	Отсутствие Наличие	10 0
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники - мастер производственного обучения			
1.	Разработка учебно-программного и методического обеспечения (учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам (МДК), профессиональным модулям (ПМ))	Выполнение Невыполнение	10 0
2.	Участие в организации и проведении мероприятий различного уровня (мастер-классы, семинары, олимпиады, профориентационные мероприятия)	Выполнение Невыполнение	10 0
3.	Организация проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	Выполнение Невыполнение	10 0
4.	Подготовка призеров и победителей этапов всероссийской олимпиады по общеобразовательным дисциплинам, конкурсам профессионального мастерства, чемпионатам «Молодые профессионалы» и др.	при наличии подготовленных - победителей - призёров - участников Отсутствие подготовленных участников	 20 15 5 0
5.	Трансляция опыта (проведение открытых уроков, участие в научных конференциях, выступление на методических объединениях, публикации в журналах и сборниках)	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Развитие потенциала организации (повышение профессионального уровня, участие в общественных мероприятиях, сотрудничество с другими образовательными организациями	Выполнение Невыполнение	15 0
7.	Посещаемость обучающимися занятий и мест прохождения практики не ниже 80%	Выполнение Невыполнение	10 0
8.	Правильность и своевременность оформления учебной документации и	Выполнение Невыполнение	15 0

	отчетов		
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники – педагог - психолог			
1.	Обеспечение разнообразия направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	Выполнение Невыполнение	10 0
2.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Выполнение Невыполнение	10 0
3.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	Выполнение Невыполнение	10 0
4.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	Выполнение Невыполнение	10 0
5.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Выполнение Невыполнение	15 0
6.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Выполнение Невыполнение	15 0
7.	Своевременность сдачи отчетности, выполнения учебно-методических программ, ведения учебной, учебно-методической и воспитательной документации	Выполнение Невыполнение	15 0
8.	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	Отсутствие Наличие	15 0
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники – социальный педагог			
1.	Своевременное и качественное оформление документации: плана работы, журнала учета видов работы,	Выполнение Невыполнение	15 0

	статистических справок, аналитических отчетов		
2.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Выполнение Невыполнение	15 0
3.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	Наличие Отсутствие	10 0
4.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	Выполнение Невыполнение	15 0
5.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	Выполнение Невыполнение	15 0
6.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	Выполнение Невыполнение	15 0
7.	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	Отсутствие Наличие	15 0
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники – методист			
1.	Качественное ведение документации по методической работе	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	20 0
2.	Своевременное осуществление экспертизы образовательных программ и контроль за их выполнением	Выполнение Невыполнение	20 0
3.	Организация и информационное сопровождение образовательного процесса, консультирование педагогов	Выполнение Невыполнение	20 0
4.	Своевременное информирование педагогов о возможности повышения квалификации, переподготовки, соблюдение сроков по повышению квалификации педагогов	Выполнение Невыполнение	15 0

5.	Своевременная подготовка материалов для аттестации, аккредитации и лицензирования программ учреждения	Выполнение Невыполнение	15 0
6.	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей	Отсутствие Наличие	10 0
	Максимальное количество баллов		100
Педагогические работники – Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями			
1.	Систематическое проведение совещаний с педагогическим коллективом по вопросам воспитания, освещение вопросов воспитания на административных и методических советах	Выполнение Невыполнение	20 0
2.	Создание и функционирование первичного отделения «Движение Первых»	Выполнение Невыполнение	20 0
3.	Вовлеченность в проекты и мероприятия не менее 30% обучающихся образовательной организации	Выполнение Невыполнение	10 0
4.	Отражение на сайте образовательной организации, социальной сети «ВКонтакте» актуальной информации о проводимой в организации воспитательной работе	Выполнение Невыполнение	10 0
5.	Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по вопросам воспитания	Выполнение Невыполнение	10 0
6.	Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов	Выполнение Невыполнение	10 0
7.	Качественное ведение отчетной документации	Выполнение Невыполнение	10 0
8.	Наличие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации,	Отсутствие Наличие	10 0

	жалоб от обучающихся, родителей		
	Максимальное количество баллов		100

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
электрик, техник по эксплуатации зданий, слесарь-сантехник, столяр, слесарь-ремонтник			
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	Выполнение Невыполнение	30 0
2.	Оперативность и качественность выполнения заявок	Выполнение Невыполнение	20 0
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	10 0
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	20 0
5.	Проведение планово-предупредительных работ	Выполнение Невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100
уборщица, гардеробщица, кастелянша, дежурный по общежитию			
1.	Содержание в надлежащем состоянии закреплённых помещений образовательной организации и пришкольной территории	Выполнение Невыполнение	20 0
2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Выполнение Невыполнение	20 0

3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закреплённом участке работы	Выполнение Невыполнение	20 0
4.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	Отсутствие замечаний Наличие замечаний	20 0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100
водитель, механик, автослесарь			
1.	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Выполнение Невыполнение	20 0
2.	Обеспечение сохранности инвентаря и инструментов	Выполнение Невыполнение	20 0
3.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	20 0
4.	Проведение планово-предупредительных работ	Выполнение Невыполнение	20 0
5.	Контроль за исправным состоянием транспортных средств	Выполнение Невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100
техник-программист			
1.	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и локальной сети в образовательной организации.	Выполнение Невыполнение	20 0
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	Выполнение Невыполнение	20 0
3.	Обеспечение педагогическим работникам условий для проведения	Выполнение Невыполнение	20 0

	уроков, мероприятий с использованием современных технических средств, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
4.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнение Невыполнение	20 0
5.	Обеспечение сохранности компьютерной техники и расходных материалов	Выполнение Невыполнение	20 0
	Максимальное количество баллов		100
иные работники организации			
1.	Полнота и сроки исполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний по исполнению должностных обязанностей, определенных должностной инструкцией работника наличие замечаний по исполнению должностных обязанностей	50 -20
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Соблюдение Несоблюдение	50 -15
	Максимальное количество баллов		100

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
областного государственного автономного
профессионального образовательного организации
«Дорожно-транспортный техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ
оценки целевых показателей эффективности деятельности заместителя директора
по административно-хозяйственной работе
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	5
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представление отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение– 0 баллов выполнение - 20 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие – 0 баллов отсутствие - 20 баллов
3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	невыполнение– 0 баллов выполнение -

			20 баллов
4.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	да - 20 баллов нет – 0 баллов
5.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Да/нет	наличие - 0 баллов отсутствие - 20 баллов
		ИТОГО:	0-100 баллов

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

оценки целевых показателей эффективности деятельности заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе для установления премиальных выплат за ___ квартал 20____ года

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	5
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу департамента образования и молодежной политики Новгородской области, выполнение решений совещаний, поручений руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области	Выполнение: - соблюдения сроков представления отчетов и иной информации; - качественной представление отчетных данных и иной информации (достоверность данных)	невыполнение– 0 баллов выполнение - 10 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения/ отсутствие	наличие – 0 баллов отсутствие - 10 баллов
3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	Выполнение требований установленных положением об оплате труда организации	невыполнение– 0 баллов выполнение - 50 баллов
4.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да/нет	да - 30 баллов нет – 0 баллов
		ИТОГО:	0-100 баллов

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
оценки целевых показателей эффективности деятельности заместителя директора
по учебно-методической работе
для установления премиальных выплат за ___ квартал 20____ года

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	5
1.	Качество методического руководства педагогическим коллективом	Качественное - 20 баллов С замечаниями - 5 баллов	
2.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	Наличие обращений - 0 баллов Отсутствие обращений - 10	
3.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях; стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов)	Качественное - 20 баллов С замечаниями - 5 баллов	
4.	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	Да - 5 баллов Нет - 0 баллов	
5.	Уровень владения педагогами современными технологиями обучения – использования современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом	Ниже - 0 баллов На том же уровне - 5 баллов Выше - 15 баллов	
6.	Количество методических пособий, программ, разработок	Ниже - 0 баллов	

	для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом	На том же уровне - 5 баллов Выше - 10 баллов	
7	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Качественное - 30 баллов С замечаниями - 10 баллов	
		ИТОГО:	0-100 баллов

Подпись работника _____

(подпись) (фамилия инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности старшего мастера
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Своевременная подготовка и организация производственной практики.	Да/Нет	0-10%
2	Разработка учебно-методических документов производственной практики	Да/Нет	0-10%
3	Своевременность предоставления документов, информаций, отчетов.	Да/Нет	0-10%
4	Оказание методической помощи мастерам производственного обучения	Да/Нет	0-10%
5	Организация контроля за подготовкой обучающихся и учебно-материальной базы к конкурсам, олимпиадам, фестивалям	Да/Нет	0-10%
6	Участие в подготовке и проведении чемпионата «Профессионалы»	Да/Нет	0-10%
7	Своевременная подготовка площадок, мастерских к конкурсам, соревнованиям (обеспечение оборудованием, материалами)	Да/Нет	0-10%
8	Организация контроля за трудоустройством обучающихся	Да/Нет	0-10%
9	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей. Соблюдение трудовой дисциплины	Да/Нет	0-10%
10	Профессиональная компетентность (участие в МО, педсоветах, видеоконференциях различных уровней и др.)	Да/Нет	0-10%

	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности мастера производственного обучения
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Сохранение или увеличение контингента обучающихся	Да/Нет	0-10%
2	Качество знаний обучающихся по результатам промежуточной (итоговой) аттестации	Да/Нет	0-10%
3	Наличие достижений обучающихся в конкурсах, олимпиадах, смотрах и т.д.	Да/Нет	0-10%
4	Участие в мероприятиях техникума, областных и региональных конкурсах	Да/Нет	0-10%
5	Своевременное ведение и предоставление документации	Да/Нет	0-10%
6	Работа с родителями, опекунами, взаимодействие с семьями обучающихся	Да/Нет	0-10%
7	Выполнение обязанностей заведующего мастерской(кабинетом), соблюдение в мастерской требований техники безопасности и охраны труда	Да/Нет	0-10%
8	Выполнение поручений, не входящих в круг обязанных по должности	Да/Нет	0-10%
9	Отсутствие замечаний администрации, исполнительская дисциплина	Да/Нет	0-10%
10	Работа по самообразованию и повышению квалификации – участие в вебинарах по своему направлению, участие в онлайн-семинарах	Да/Нет	0-10%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности преподавателя,
преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физического воспитания
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Дисциплинарные взыскания, замечания со стороны администрации, жалобы от обучающихся, родителей, наличие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, правил охраны труда	Да/Нет	0-10%
2	Своевременность сдачи отчётности, ведение дневника.ру. Оформление документации в электронном виде (журналы, планы и т.д.).	Да/Нет	0-20%
3	Профессиональная компетентность (участие в МО, педсоветах, видеоконференциях различных уровней, пополнение своими разработками методической копилки)	Да/Нет	0-10%
4	Разработка рабочих программ по предметам, профессиональным модулям	Да/Нет	0-5%
5	Проведение открытых уроков, в том числе видео и/или онлайн уроков	Да/Нет	0-5%
6	Результативное участие в подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям	Да/Нет	0-10%
7	Участие преподавателей во внеурочных мероприятиях	Да/Нет	0-10%
8	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности	Да/Нет	0-10%
9	Доля обучающихся, имеющих задолженности	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности заведующего учебным отделением, заведующий заочным отделением для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Своевременное и качественное предоставление плановой и отчетной информации на всех уровнях по направлению деятельности	Да/Нет	0-10%
2	Участие в модернизации материально-технической и учебно-методической базы	Да/Нет	0-5%
3	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников колледжа (в т.ч. филиалов), студентов, родителей и представителей других учреждений.	Да/Нет	0-10%
4	Работа по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении	Да/Нет	0-10%
5	Участие в работе предметных (цикловых) комиссий (конференций, семинаров), педагогического и иных советов образовательного организации, в деятельности методических объединений и других формах методической работы .	Да/Нет	0-10%
6	Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.	Да/Нет	0-5%
7	Осуществление контроля за составлением расписания учебных занятий, учебной нагрузкой обучающихся	Да/Нет	0-10%
8	Осуществление контроля учебного процесса на соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Да/Нет	0-10%
9	Организация текущего и перспективного планирования деятельности	Да/Нет	0-10%

10	Контроль за составлением рабочих образовательных программ в соответствии с ФГОС СПО, учебно-методических комплексов	Да/Нет	0-10%
11	Работа по сохранению контингента обучающихся	Да/Нет	0-10%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности методиста

для установления премиальных выплат за _____ квартал 20___ года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Своевременная сдача документации по своему направлению	Да/Нет	0-10%
2	Участие в работе научно-методического совета	Да/Нет	0-10%
3	Оказание методической помощи педагогам	Да/Нет	0-10%
4	Посещение учебных занятий согласно графика, наличие анализа урока	Да/Нет	0-10%
5	Сопровождение работы ЦМК и их своевременной сдачи отчетности	Да/Нет	0-5%
6	Участие в мероприятиях техникума, согласно утвержденному плану	Да/Нет	0-5%
7	Организация участия педагогов в вебинарах, видеоконференциях, онлайн мероприятиях	Да/Нет	0-5%
8	Участие в инновационных проектах	Да/Нет	0-5%
9	Участие в подготовке документов к аккредитации и лицензированию	Да/Нет	0-10%
10	Участие в подготовке методических материалов на конкурсы	Да/Нет	0-10%
11	Отсутствие замечаний со стороны администрации по выполнению должностных обязанностей	Да/Нет	0-10%
12	Профессиональная компетентность (участие в МО, педсоветах, видеоконференциях различных уровней и др.)	Да/Нет	0-10%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности специалиста по учебно-методической работе
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, жалоб от обучающихся, родителей, наличие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, правил охраны труда	Да/Нет	0-15%
2	Своевременность сдачи отчётности	Да/Нет	0-15%
3	Своевременное оформление документов: – расписание цчебных занятий; – подготовка зачетно-экзаменационных ведомостей; – оформление дипломов; – работа с преподавателями	Да/Нет	0-20%
4	Информированность об успеваемости обучающихся	Да/Нет	0-10%
5	Наличие эффективного взаимодействия с преподавателями, мастерами производственного обучения, кураторами групп	Да/Нет	0-15%
6	Работа с электронными ресурсами	Да/Нет	0-15%
7	Участие в мероприятиях техникума, согласно утвержденному плану	Да/Нет	0-10%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности
заведующего регионального центра по профилактике и предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма,
методиста регионального центра по профилактике и предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	Да/Нет	0-20%
2	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации	Да/Нет	0-20%
3	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Да/Нет	0-20%
4	Инициатива, творческий подход, применение своевременных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	Да/Нет	0-20%
5	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, дежурного по общежитию, техника-программиста

для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	Да/Нет	0-20%
2	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации	Да/Нет	0-20%
3	Добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде	Да/Нет	0-20%
4	Инициатива, творческий подход, применение своевременных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	Да/Нет	0-20%
5	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности начальника отдела кадров
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качественное и своевременное оформление документов (с учетом графика документооборота)	Да/Нет	0-20%
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	Да/Нет	0-20%
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Да/Нет	0-20%
5	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности ведущего бухгалтера, экономиста
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качественное и своевременное оформление документов (с учетом графика документооборота)	Да/Нет	0-20%
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (по запросу МО, ЦФО)	Да/Нет	0-20%
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
4	Добросовестное выполнение поручений руководителя	Да/Нет	0-20%
5	Отсутствие замечаний со стороны руководства за отчетный период	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности секретаря руководителя
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качество ведения документации, отсутствие замечаний	Да/Нет	0-20%
2	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
3	Образцовое содержание оборудования (компьютерного), его сохранность	Да/Нет	0-20%
4	Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Выполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности специалиста по охране труда
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качество ведения документации, журналов инструктажей	Да/Нет	0-20%
2	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-10%
3	Образцовое содержание оборудования (компьютерного), его сохранность	Да/Нет	0-10%
4	Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Своевременное предоставление отчетности по запросам МО, ЦФО, проверяющих гос. органов)	Да/Нет	0-20%
6	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности библиотекаря
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качество ведение документации, отсутствие замечаний	Да/Нет	0-20%
2	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
3	Образцовое содержание оборудования (компьютерного), его сохранность	Да/Нет	0-20%
4	Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Отсутствие жалоб преподавателей, обучающихся	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности документоведа
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Качество ведение документации, отсутствие замечаний	Да/Нет	0-20%
2	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
3	Образцовое содержание оборудования (компьютерного), его сохранность	Да/Нет	0-20%
4	Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Выполнение поручений руководителя структурного подразделения	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности архивариуса
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Содержание архива в образцовом порядке, отсутствие замечаний	Да/Нет	0-20%
2	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Да/Нет	0-20%
3	Образцовое содержание оборудования (компьютерного), его сохранность	Да/Нет	0-20%
4	Добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Своевременное предоставление ответов на запросы, отсутствие замечаний	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности плотника, слесаря-ремонтника, техника по эксплуатации зданий, электрика для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения	Да/Нет	0-20%
2	Оперативность и качественность выполнения заявок	Да/Нет	0-20%
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	Да/Нет	0-20%
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	Да/Нет	0-20%
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборка, субботник, ремонт)	Да/Нет	0-10%
6	Выполнение особо важных заданий	Да/Нет	0-10%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности механика, водителя автомобиля, водителя автобуса для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров	Да/Нет	0-10%
2	Соблюдение правил дорожного движения	Да/Нет	0-10%
3	Соблюдение трудовой дисциплины	Да/Нет	0-20%
4	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Да/Нет	0-20%
5	Сохранность запасных частей, ГСМ	Да/Нет	0-10%
6	Соблюдение норм расхода ГСМ	Да/Нет	0-10%
7	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке	Да/нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности коменданта, кастелянши, уборщика служебных помещений, вахтёра для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и территории, прилегающей к зданию	Да/Нет	0-10%
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да/Нет	0-20%
3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	Да/Нет	0-20%
4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Да/Нет	0-20%
5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в учреждении	Да/Нет	0-10%
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся учреждения	Да/Нет	0-20%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности гардеробщика
для установления премиальных выплат за квартал 20 года

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки эффективности	Процент премии
1	Обеспечение работы гардероба без замечаний	Да/Нет	0-30%
2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	Да/Нет	0-20%
3	Соблюдение трудовой дисциплины и охраны труда	Да/Нет	0-20%
4	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся учреждения	Да/Нет	0-30%
	ИТОГО:		0-100%

Подпись работника _____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы)