

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ОАПОУ «Валдайский
аграрный техникум»
№ 109-од от 12.09.2022
Изменения внесены приказами:
От 26.12.2023г. №167-од
От 30.01.2024г. №19/1-од
От 22.02.2024г. № 29-од

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВАЛДАЙСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

(в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 20.11.2018 № 3, от 18.06.2020 № 15, от 02.02.2022 № 2, от 02.02.2022 № 3, от 20.07.2022 № 11)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ОАПОУ «Валдайский аграрный 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". (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

1.2. Система оплаты труда работников ОАПОУ «Валдайский аграрный техникум» (далее - организации) 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 Положением. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

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, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

1.4. Заработная плата работников организации максимальным размером не ограничивается.

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

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

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Примерным положением для директора организации, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда директора организации (далее комиссия министерства). Состав и порядок деятельности комиссии министерства утверждается приказом министерства. (п. 1.7 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации 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 учреждения 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 учреждения 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 № 160 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области". (п. 1.9 введен Постановлением Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)

2. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Заработная плата директора организации, заместителя директора, главного бухгалтера организации состоит из:

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

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

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

- в отношении директора организации - министром образования Новгородской области (далее министр) на основании решения комиссии министерства и оформляется приказом министерства; (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)
- в отношении заместителей директора, главного бухгалтера организации - директором организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

2.2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.2.1. Должностной оклад директора организации определяется трудовым договором на основании решения комиссии министерства в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности, специфики работы и значимости организации.

2.2.1.1. Должностной оклад директора организации определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo \times Kп1 + Bo \times Kп2 + Bo \times Kсп1 + Bo \times Kсп2) \times Kind$, где:

Do - должностной оклад директора организации;

Bo - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада директора организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 13017 рублей;

Kп1 - коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

Kп2 - коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

Kсп1, Kсп2 - коэффициенты специфики работы директора организации и значимости организации;

Kind - - коэффициент индексации определяется в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством.

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

Показатели, характеризующие объем управления организацией, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в организации, 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 директора. 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.

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, пересматриваются комиссией министерства при изменении в организации следующих показателей:

- наличие филиала;
- наличие интерната;
- наличие дошкольных групп;
- наличие структурного подразделения: "психолого-медико-педагогическая комиссия", Центр опережающей профессиональной подготовки", "мобильный "Кванториум";
- наличие общежития;
- наличие дистанционной площадки, физкультурно-оздоровительного комплекса, центров (специализированного центра компетенции, ресурсного центра, многофункционального центра), базы отдыха для детей, технической базы (флот);(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 2)

- организация обучения обучающихся в медицинских организациях, организациях социального обслуживания;

- организация подвоза учащихся к месту учебы;

- организация деятельности ведомственного "проектного офиса"

2.2.2. Должностной оклад заместителя директора устанавливается не более 90 процентов должностного оклада директора организации.

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

2.3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.3.1. Для директора организации, заместителя директора, 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

- 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 директора организации, заместителя директора, 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. Директору организации, заместителю директора, главному бухгалтеру организации 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 директору организации, заместителю директора, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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

- в отношении директора организации (за исключением директора организации, впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим Положением, указанными в приложении № 1 к Положению;

- в отношении заместителя директора, главного бухгалтера организации разработанными Положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

- в отношении директора организации (за исключением директора впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии министерства; (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

- в отношении директора организации, 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. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются директорам организаций (за исключением директора организации, впервые назначенного на эту должность) с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организаций, указанными приложением № 1 к Положению.

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. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

Комиссия министерства рассматривает отчет директора организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым директором организации, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, 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 директора, главному бухгалтеру организации с учетом оценки выполнения целевых показателей и результативности деятельности согласно критериям, определенным положением об оплате труда организации, разработанных в соответствии с примерным перечнем, указанным в приложении № 2 к Положению, который может быть дополнен организацией. Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя директора, главного бухгалтера организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки их деятельности в соответствии с Приложением № 3 не позднее 1 октября календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями директора, главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности 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 и единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ директору организации, заместителю директора, 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). (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)

Единовременно выплата за качество выполняемых работ директору организации, заместителю директора, 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 № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы 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", почетные звания:	10

"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", 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 № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы 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", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"	100

(пп. 2.4.3 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

2.4.4. «Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении директора, заместителя директора, главного бухгалтера 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, заместителя, главного бухгалтера 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, заместителя руководителя, главного бухгалтера 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.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации».

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал директору организации, исполняющему обязанности директора, заместителям директора, главному бухгалтеру организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование директора 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.

Премирование исполняющего обязанности директора, заместителя директора, 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, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению, который может быть дополнен организацией. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя директора, главного бухгалтера организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя директора, главного бухгалтера организации (невыплате премии заместителю директора, главному бухгалтеру организации). На основании предложения комиссии организации директором организации по согласованию с министерством принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя директора, главного бухгалтера организации, которое оформляется приказом организации.

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 директору организации, заместителю директора организации, главному бухгалтеру премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

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 директора организации, заместителя директора, 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 ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

- 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. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

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

- заместителя директора, 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 директору организации, заместителю директора, 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;
- 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 директора 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 заместителя директора, главного бухгалтера организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации, в сроки, установленные локальным нормативным актом организации.

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся директору организации, исполняющему обязанности директора, заместителю директора, главному бухгалтеру организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии. (пп. 2.4.5 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)

2.5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

2.5.1. Из фонда оплаты труда директору организации, исполняющему обязанности директора, заместителю директора, 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 директора организации, заместителя директора, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

- в отношении директора организации - министром и оформляется приказом министерства; (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)
- в отношении заместителя директора, главного бухгалтера организации - директором организации и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти директора организации, исполняющего обязанности директора, заместителя директора, 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 директора организации - министром и оформляется приказом министерства; (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)
- в отношении заместителя директора, главного бухгалтера организации - директором организации и оформляется приказом организации.
- в отношении исполняющего обязанности директора решением постояннодействующей комиссией по профилактике и коррупционных рисков в организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая директору организации, исполняющему обязанности директора, заместителю директора, главному бухгалтеру организации, 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. Директору организации, заместителю директора, главному бухгалтеру организации, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы директора организации, заместителей директора, главного бухгалтера организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора организации, заместителя директора, главного бухгалтера организации, устанавливается:

Предельная кратность среднемесячной заработной платы в зависимости от Типа (вида) организации			
	Директора	Заместителя директора	Главного бухгалтера
Профессиональные образовательные организации	5	3	2,5

(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 №3)

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

Исчисление среднемесячной заработной платы директора организации, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации 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 № 922.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДИРЕКТОРА ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ОРГАНИЗАЦИИ)

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением директора организации, заместителя директора, 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 формируется из оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ГОСТ) и применения повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором организации в пределах фонда оплаты труда.

Размеры окладов работников организации рекомендуется устанавливать на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПЕТ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Положения.

По должностям работников организации, не включенным в ПКГ, размеры окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов, определяемых комиссией организации. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ. (п. 3.2 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

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 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5650
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5932
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6511
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6815
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7574
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	8419
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)	9251
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ***	8934
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу	9817

		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 подразделениях образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального **** образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3.3.	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	10570

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

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

*** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

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

(пп. 3.3.1 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

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 (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе	8934
1.2.	2 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе II категории	9816
1.3.	3 квалификационный уровень	специалист по учебно-методической работе I категории	10353

ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	ассистент, преподаватель начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела и других подразделений *, помощник ректора	7452

2.	2 квалификационный уровень	старший преподаватель начальник (директор, заведующий, руководитель): межфакультетской (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности, начальник (заведующий) учебного (учебно-методического, методического) отдела	8939
3.	3 квалификационный уровень	доцент начальник (директор, заведующий, руководитель): учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, других учебных подразделениях, начальник управления: кадров, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового), советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения	10430
4.	4 квалификационный уровень	профессор начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	11921
5.	5 квалификационный уровень	заведующий кафедрой директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	13412

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 - 5 квалификационным уровням.

(пп. 3.3.2 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

3.3.3. Размеры минимальных 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, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	аккомпаниатор, культурный организатор, руководитель кружка	6533
2.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	7455
		главный библиотекарь	9675

(пп. 3.3.3 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих",

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":		
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5650
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5932
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь директора, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник	5953
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий: архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6555
2.3	3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шефповар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7146
2.4	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7741
2.5	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	8934
3	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по охране труда, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт	6496
3.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7146
3.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7908
3.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	8687

3.5	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9555
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	10570

(пп. 3.3.4 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

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 общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4238
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4660
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля	5128
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5636
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	6207
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7063

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

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

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается директором организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ. (пп. 3.3.5 в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 20.07.2022 № 11)

3.4. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ПОВЫШАЮЩИМ КОЭФФИЦИЕНТАМ К ОКЛАДУ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ:

(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

3.4.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности: (в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 02.02.2022 № 3)

за работу в гимназии, лицее (лицейской группе), колледже (колледжной группе)	0,15;
за наличие высшего профессионального образования	0,10;
за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения)	0,20;
за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых	0,20;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально-опасном положении	0,20;
за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:	
1 квалификационный уровень	0,55;
2 квалификационный уровень	0,50
3 квалификационный уровень	0,46;
4 квалификационный уровень	0,43;
за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:	
1 квалификационный уровень	0,78;
2 квалификационный уровень	0,71;
3 квалификационный уровень	0,65;
4 квалификационный уровень	0,60;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным*	0,10;
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	0,71;
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	0,28.

* Устанавливается директором организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

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

(в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 02.02.2022 № 3)

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) *	0,20;
за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития *	0,15;
за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	0,20;
за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, общего режима	0,50;
за работу в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, строгого режима	0,65;
помощникам воспитателей	0,90;
младшим воспитателям	0,81;
водителям	1,10.

* Устанавливается директором организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.4.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности: (в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 02.02.2022 № 3)

за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности	0,25.
---	-------

3.4.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности: (в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 02.02.2022 № 3)

за высшую квалификационную категорию	0,40;
за первую квалификационную категорию	0,30;
за вторую квалификационную категорию	0,10;

3.4.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности: (в ред. постановлений Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2, от 02.02.2022 № 3)

за 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 образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации", почет-	0,10;
--	-------

ные звания: "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", значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России"	
(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)	
за ученые степени:	
кандидат наук	0,25
доктор наук	0,60

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, почетного звания, ученой степени устанавливаются:

- начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, 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.

3.5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.5.1. 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).

3.5.2. 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.

3.5.3. 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;

- 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;

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПГК должностей педагогических работников оплата за увеличенный объем работ по отдельным видам работ, производится ежемесячно в размерах:

- за проверку тетрадей - в объеме до 10% от часов практических занятий по отдельным предметам (математика, черчение, русский язык, инженерная графика, иностранный язык) из расчета должностного оклада преподавателя;

- за руководство предметно(цикловой) комиссией - до 20%;

- за кураторство студенческих групп педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за выполнение функций классного руководителя (куратора), выплачиваемое за счет средств федерального бюджета с сохранением ранее установленных выплат. Выплата является составляющей частью заработной платы, выплачивается одновременно с заработной платой, ежемесячно, за полностью отработанное в календарном месяце время. Является дополнительной оплатой, непосредственно связанной с деятельностью техника.

- за кураторство студенческих групп педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 40,00 рублей за каждого студента курируемой группы и 80,00 рублей за каждого студента с ОВЗ, обучающегося в курируемой группе.

- денежное вознаграждение выплачивается за кураторство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более группах);

- за заведование учебными кабинетами - 700 рублей (денежное вознаграждение выплачивается за заведование учебным кабинетом педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления заведования в 2-х и более кабинетах);

- за заведование учебными мастерскими (лабораториями) - 1200 рублей (денежное вознаграждение выплачивается за заведование учебными мастерскими (лабораториями) педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления заведования в 2-х и более мастерских(лабораториях).

3.5.5. Работникам организации, осуществляющих реализацию программ дополнительного профессионального образования, оплата устанавливается из внебюджетного фонда оплаты труда в следующих размерах:

- за организацию и руководство учебными группами дополнительного профессионального образования – на основании приказа руководителя учреждения;

- за осуществление теоретического обучения в группах дополнительного профессионального образования производится педагогическим работникам в размере 150 рублей за один академический час (денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам с даты открытия учебной группы по дату закрытия учебной группы);

- за осуществление практического обучения (индивидуальное вождение) в группах дополнительного профессионального образования производится педагогическим работникам в размере 250 рублей за один академический час (денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам с даты открытия учебной группы по дату закрытия учебной группы);

3.6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.6.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Положению.

Ежемесячная выплата за высокие результаты работы участникам Программы "Учитель для России" на территории Новгородской области устанавливается в размере 22989,0 рубля, которая назначается без учета фактически отработанного времени.

Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом Министерства. (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности в соответствии с Приложением № 4 и 5. Предельный размер выплаты составляет не более 250 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников организации, определяемыми положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 2 к Примерному положению, который может быть дополнен организацией.

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.

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.6.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия). (в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2) Выплата за качество выполняемых работ работникам организации устанавливается в процентах к должностному окладу в размере:

единовременно: за поощрения: государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные	До 100
--	--------

награды, установленные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 "О ведомственных наградах 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"	
(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)	

3.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада.

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

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

3.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность премиальных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работника организации. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников организации учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;
- своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

- в отношении директора структурного подразделения, главного специалиста и иных работников организации, подчиненных заместителю директора организации - заместителем директора организации;
- в отношении остальных работников организации - директором 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, премияльная 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 другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

(абзац введен Постановлением Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации. (абзац введен Постановлением Министерства образования Новгородской области от 02.02.2022 № 3)

3.6.6. Выплаты на юбилейные даты:

- работникам в связи с юбилейными датами (женщины – 50, и мужчины -55, и каждые последующие пять лет) в размере двух тысяч рублей на приобретение подарка;
- в связи с выходом работника на пенсию, если работник отработал в учебном заведении:
 - от 1 года до 4 лет - 0,5 минимального оклада;
 - от 5 лет до 9 лет - 0,75 минимального оклада;
 - от 10 лет до 15 лет - 1 минимальный оклад;
 - от 15 лет до 20 лет - 1,5 минимального оклада;
 - более 20 лет - не менее 2 минимальных окладов
- вышеуказанный пункт распространяется на работников, вышедших на пенсию по инвалидности или досрочно вышедших на пенсию (по выслуге лет) до наступления пенсионного возраста (женщины 55 лет, мужчины 60 лет).

3.6.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении педагогических работников 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 педагогических работников 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 должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

В случае, если у педагогического работника 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.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении педагогических работников организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации».

3.6.8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы на должностях по направлению профессиональной деятельности, дающего право на получение указанной выплаты в отношении прочего персонала 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 прочего персонала, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на должностях по направлению профессиональной деятельности, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

В случае, если у работников 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.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении педагогических работников организации принимается комиссией организации в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации».

3.7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

3.7.2. 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 директором организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

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

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

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

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

3.9. 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.

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.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ОАПОУ «Валдайский аграрный техникум»

ПЕРЕЧНИ ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОАПОУ «ВАЛДАЙСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы	Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ	Да/нет	3	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла; наличие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 0 баллов
1.2	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок органов контроля (надзора)	Наличие возбужденных дел об административных правонарушениях	Да/нет	3	Наличие принятых решений об административных наказаниях - 0 баллов; отсутствие принятых решений об административных наказаниях - 3 балла
1.3	Выполнение объема государственного задания организации по видам услуг	%	95 - 100 %	4	100 % - 4 балла; от 95 % до 99 % - 2 балла; менее 95 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - объем выполненного государственного задания; В - объем государственного задания по плану
2	Информационная открытость				
2.1	Наличие официального сайта организации и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	Размещение на официальном сайте нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности образовательной организации (перечень сведений и копий документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации)	Да/нет	5	Да - размещение на официальном сайте всех наименований необходимой информации и копий документов - 5 баллов; нет - отсутствие одного или нескольких наименований необходимой информации и копий документов - 0 баллов
3.	Функционирование системы государственно-общественного управления				

3.1	Результаты участия органов общественного управления организации в решении актуальных задач функционирования и развития организации	Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 2 балла; несоответствие содержания протоколов заседаний органов общественного управления организации и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года - 0 баллов
4	Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательных учреждений				
4.1	Итоги независимой оценки качества работы образовательных учреждений	Информация областного общественного совета по вопросам образования Новгородской области	85 %	3	85 % и более - 3 балла; Менее 75 % - 0 баллов
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних				
	Организация профилактической работы с обучающимися	Доля обучающихся, охваченных превентивными образовательными программами	98 %	2	98 % и выше - 2 балла; от 90 % до 97 % - 1 балл менее 90 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся дневного отделения, охваченных превентивными образовательными программами в текущем году; В - общее число обучающихся дневного отделения
		Доля обучающихся, пропустивших по неважным причинам 10 % и более учебного времени, в течение учебного года	Да/нет	2	Отсутствуют обучающиеся организации, пропустившие по неважным причинам свыше 10 % учебного времени - 2 балла; есть обучающиеся организации, обучающиеся организации, пропустившие по неважным причинам свыше 10 % учебного времени - 0 баллов
6	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению				
	Привлечение молодых специалистов	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	17 %	3	17 % и выше - 3 балла от 13 % до 16 % - 2 балла; от 10 % до 12 % - 1 балл Методика расчета: $A / B \times 100$

					%, где: А - количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, работающих в организации в соответствии с формами ФСН отчетного года; В - общее количество педагогических работников в организации в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля руководителей и педагогических работников профессиональной образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в отчетном году; В - общая численность руководителей, мастеров	%	10%	3	10 % и более - 3 балла; менее 10 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100$ %, где: А - количество руководителей, мастеров производственного обучения, преподавателей профессионального цикла, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки производственного обучения, преподавателей профессионального цикла, в соответствии с формами ФСН
	Доля представителей работодателей, участвующих в учебном процессе	%	47,5 %	3	47,5 % и выше - 3 балла; от 40 % до 46 % - 2 балла; от 36 % до 39 % - 1 балл Методика расчета: $A / B \times 100$ %, где: А - количество представителей работодателей, участвующих в учебном процессе, в текущем году; В - общее количество штатных преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения в соответствии с формами ФСН
7	Реализация социокультурных проектов и социальной работы				
	Наличие действующих клубов, музеев, театров, научных	Наличие/отсутствиие	Да/нет	1	Наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов

	обществ на базе организации				
	Организация деятельности молодежных общественных организаций, в том числе волонтерских формирований	Наличие (молодежных) общественных организаций Наличие (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований	Да/нет	2	Наличие (молодежных) общественных организаций - 1 балл; наличие (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований - 1 балл
8	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства	Наличие документов, подтверждающих участие обучающихся в мероприятиях различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства	8 %	2	8 % и более - 2 балла; от 5 % до 7 % - 1 балл; ниже 5 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся организации, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня, кроме конкурсов и олимпиад профессионального мастерства; В - общая численность обучающихся в соответствии с формами ФСН
	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже муниципального уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные призы) или наличие обучающихся, проявивших выдающиеся способности в учебной и научной деятельности, получающих стипендию Правительства Российской Федерации балл; нет - 0 баллов	Наличие документов о победителях и призерах интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний (не ниже областного уровня), получивших поддержку (гранты, стипендии, ценные подарки), наличие приказа Минобрнауки России	Да/нет	3	Наличие обучающихся, победителей и призеров интеллектуальных, творческих и спортивных состязаний - 2 балла; наличие обучающихся, проявивших выдающиеся способности в учебной и научной деятельности, получающих стипендию Правительства Российской Федерации - 1
9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
	Средний уровень физической подготовленности обучающихся в организации	%	30 %	1	30 % и более - 1 балл; ниже 30 % - 0 баллов. Расчет показателя осуществляется согласно методике, изложенной в Положении о проведении областного

					этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников "Президентские состязания"
	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах	%	Не ниже среднеобластного значения показателя за предыдущий учебный год	1	Выше среднеобластного значения показателя за предыдущий учебный год - 1 балл; ниже среднеобластного значения показателя за предыдущий учебный год - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся, занимающихся в спортивных кружках, секциях, клубах В - общая численность обучающихся образовательного учреждения в соответствии с формами ФСН отчетного года
10	Эффективность процесса обучения				
	Доля обучающихся по профессиям (специальностям), востребованных работодателями, реализующими на территории области инвестиционные проекты в сферах (промышленное производство, сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь)	%	23 %	3	23 % и выше - 3 балла; от 20 % до 22 % - 2 балла; от 18 % до 19 % - 1 балл ниже 18 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся по профессиям (специальностям), востребованных работодателями, реализующими на территории области инвестиционные проекты в сферах (промышленное производство, сельское хозяйство, строительство, транспорт, связь) в отчетном году; В - общее количество обучающихся ПОО в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля студентов, обучающихся по новым федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования	%	7 %	3	7 % - 3 балла; от 5 % до 6 % - 2 балла; 4 % - 1 балл; ниже 4 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся по новым федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования в отчетном году; В - общее количество обу-

					чающихся ПОО в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля принятых на обучение по программам среднего профессионального образования в соответствии с установленными контрольными цифрами приема	%	100 %	3	100 % - 3 балла; менее 100 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся, принятых на обучение по программам среднего профессионального образования в соответствии с формами ФСН отчетного года; В - количество установленных контрольных цифр приема
	Доля обучающихся по индивидуальным учебным программам из числа нуждающихся	%	100 %	3	100 % - 3 балла; менее 100 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся по индивидуальным учебным программам; В - количество обучающихся, нуждающихся в обучении по индивидуальным учебным программам
	Наличие условий для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в учебном корпусе пандуса, расширенных дверных проемов, санитарно-гигиенических комнат, аудиторий, зон оказания государственной услуги, приспособленных для пребывания инвалидов (по зрению, слуху, инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата)	Да/нет	2	Да - 2 балла; Нет - 0 баллов
	Доля инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательной организации	%	1 %	2	1 % и выше - 2 балла; менее 1 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в ПОО в отчетном году в соответствии с формами ФСН отчетного года В - общее количество обучающихся в ПОО в отчетном

					году в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Организация профессионального образования с использованием дистанционных образовательных технологий	Наличие в ПОО реализуемых программ с использованием дистанционных образовательных технологий (ед.)	Да/нет	2	1 программа и более - 2 балла; 0 программ - 0 баллов
	Количество основных профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию	Наличие основных профессиональных образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию (ед.)	Да/нет	1	1 и более основные профессиональные образовательные программы - 1 балл Менее 1 программы - 0 баллов
	Доля выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период	%	2 %	2	2 % и менее - 2 балла; более 2 % - 0 баллов А - число фактически выбывших обучающихся до окончания срока обучения без уважительных причин за отчетный период в соответствии с формами ФСН отчетного года; В - контингент обучающихся в соответствии с формами ФСН отчетного года
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся					
	Доля выпускников образовательной организации, участвующих в процедурах независимой оценки качества подготовки (конкурсы, чемпионаты, демонстрационный экзамен)	%	30 %	3	30 % и выше - 3 балла; от 25 % до 29 %- 2 балла; от 20 % до 24 % - 1 балл Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество выпускников текущего года, принявших участие в областных процедурах независимой оценки качества подготовки в текущем учебном году (конкурсы, чемпионаты, демонстрационный экзамен); В - общее количество выпускников отчетном году
	Доля обучающихся, участвующих в международных и Всероссийских мероприятиях профессионального мастерства, включая региональный и национальный чемпионаты "Молодые	%	2 %	2	2 % - 2 балла 1 % - 1 балл менее 1 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся очной формы обучения, принявших участие в международных, Всероссийских, региональных конкурсах,

	профессионалы (WorldSkills Россия)"				чемпионатах профессионального мастерства, в текущем учебном году; В - общее количество обучающихся очной формы обучения текущего учебного года, в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля обучающихся, получивших призовые места (1 - 3 место) на областных, региональных и Всероссийских и международных конкурсах профессионального мастерства включая региональный и национальный чемпионаты "Молодые профессионалы (WorldSkills Россия)"	%	7 - 10 %	3	От 7 % до 10 % -3 балла, от 5 % до 6 % - 2 балла; от 3 % до 4 % - 1 балл; ниже 3 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество обучающихся ПОО текущего года, получивших призовые места (1 - 3 место) на областных, региональных и Всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства в текущем учебном году; В - общее количество обучающихся в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Удельный вес численности выпускников организации очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком	%	59 %	2	59 % и выше - 2 балла; ниже 59 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество выпускников ПОО отчетного года очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной профессии без учета призванных в ряды вооруженных сил, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком; В - общее количество выпускников в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска	%	100 %	2	100 % - 2 балла; менее 100 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество выпускников, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных

	работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации на рабочем месте, по основам предпринимательства, открытию собственного дела, способствующим "самозанятости" выпускника				программ, способствующих "самозанятости"; В - общее количество выпускников организации в соответствии с формами ФСН отчетного года
	Доля выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных	%	0 %	3	0 % - 3 балла; более 0 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество выпускников очной формы обучения, состоявших на учете в качестве безработных; В - общее количество выпускников организации отчетного года очной формы обучения в соответствии с формами ФСН отчетного года
Результативность финансово-экономической деятельности и ресурсного обеспечения организации					
	Выполнение целевого показателя средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения организации	%	100 %	3	100 % - 3 балла; менее 100 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - среднемесячная номинально начисленная заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период; В - установленный целевой показатель на отчетный период
(в ред. Постановления Министерства образования Новгородской области от 21.05.2018 № 2)					
	Привлечение внебюджетных средств	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период, %	40 %	4	40 % и выше - 4 балла; от 1 % до 10 % - 1 балл; от 11 % до 20 % - 2 балла; от 21 % до 39 % - 3 балла Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - размер денежных средств, поступивших в организацию от приносящей доход деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф.

					0503737); В - размер денежных средств, направленных в организацию для выполнения государственного задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
		Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период	Да	1	Наличие - 1 балл (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721))
	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности	Наличие замечаний Отсутствие замечаний	Да/нет	2	Наличие замечаний (составленный акт, административное правонарушение) - 0 баллов; наличие незначительных замечаний (устранено в период проведения проверки) - 1 балл; Отсутствие замечаний - 2 балла
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие - 0 баллов; отсутствие - 2 балла
	Доля учебных кабинетов, оснащенных интерактивными комплектами оборудования	%	20 %	2	20 % и более - 2 балла; менее 20 % - 0 баллов
	Доля населения, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО	%	100 % не ниже значения, достигнутого образовательной организацией в предыдущем году	2	100 % - 2 балла; ниже 100 % - 0 баллов Методика расчета: $A / B \times 100 \%$, где: А - количество граждан, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО в отчетном году в соответствии с формами ФСН; В - количество граждан, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, переподготовку на базе ПОО в предыдущем году в соответствии с формами ФСН
	Наличие в структуре ПОО ресурсного центра, многофункционального	Наличие в структуре ПОО ресурсного центра, многофункционального	Да/нет	1	Да - 1 балл; нет - 0 баллов

	центра прикладных квалификаций I	гофункционального центра прикладных квалификаций			
Безопасность образовательных учреждений					
	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в организации	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Да - 2 балла; нет - 0 баллов
	Реализация проектов в рамках региональной (федеральной) инновационной площадки	Наличие/отсутствие	Да/нет	2	Наличие - 2 балла; отсутствие - 0 баллов
Всего баллов:				100	

ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование показателя эффективности
1. Заместитель директора	
1.1	Своевременное и качественное представление информации и отчетности
1.2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов
1.3	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации
1.4	Обеспечение информационной открытости организации
1.5	Участие организации в районных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях
1.6	Высокая результативность работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности
1.7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг
(п. 1.1 - 1.7 введен Постановлением Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)	
2. Педагогические работники	
2.1	Педагогические работники - воспитатель
2.1.1	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей
2.1.2	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни
2.1.3	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации
2.1.4	Отсутствие случаев детского травматизма
2.1.5	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни
2.1.6	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним
2.1.7	Ведение педагогических наблюдений
2.1.8	Ведение портфолио на каждого ребенка
2.1.9	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности
2.1.10	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе
2.1.11	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов
2.1.12	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности
2.1.13	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов
2.1.14	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)
2.1.15	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов
2.1.16	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса
2.1.17	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями
2.1.18	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования

2.1.19	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования
2.1.20	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности
2.1.21	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН
2.1.22	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды
2.1.23	Обеспечение полифункциональности материалов
2.1.24	Обеспечение вариативности предметной среды
2.1.25	Обеспечение доступности среды
2.1.26	Безопасность предметно-пространственной среды
2.1.27	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций
2.1.28	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры
2.1.29	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей
2.1.30	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей
2.1.31	Посещаемость детьми группы
2.1.32	Сохранность контингента
2.1.33	Первичное выявление семей группы риска
2.1.34	Умение работать в команде
2.1.35	Выход на замену в случае рабочей необходимости
2.1.36	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастерклассы, походы, семинары, субботники)
2.1.37	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)
2.1.38	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности
2.1.39	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов
2.2	Педагогические работники - учителя
2.2.1	Реализация индивидуальных и групповых учебных проектов, выполненных под руководством учителя
2.2.2	Выполнение обучающимся под руководством учителя проектов и исследовательских работ, получивших публичное признание на муниципальном, региональном и всероссийском уровне
2.2.3	Организация внеклассной деятельности по предмету или деятельности межпредметной направленности
2.2.4	Сопровождение обучения по индивидуальным образовательным траекториям
2.2.5	Руководство социально-практической деятельностью обучающихся
2.2.6	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся
2.2.7	Организация мониторинга индивидуальных образовательных достижений
2.2.8	Использование данных мониторинга индивидуальных образовательных достижений для повышения качества образовательного процесса
2.2.9	Доля обучающихся, имеющих по предмету годовые отметки "4" и "5"
2.2.10	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся
2.2.11	Качество обучения по предмету: результаты независимой экспертной оценки
2.2.12	Организация работы с социально неблагополучными семьями
2.2.13	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством образовательных услуг

2.2.14	Участие в педагогических проектах, реализуемых в образовательной организации
2.2.15	Участие в опытно-экспериментальной деятельности
2.2.16	Представление опыта работы на разных уровнях
2.2.17	Обобщение и распространение продуктивного педагогического опыта
2.2.18	Разработка разделов основной образовательной программы начального или основного общего образования
2.2.19	Разработка рабочих программ по предметам
2.2.20	Соответствие качества урока требованиям стандарта
2.2.21	Организация мероприятий спортивно-оздоровительной направленности с обучающимися
2.2.22	Активное вовлечение обучающихся в спортивно-массовые мероприятия
2.2.23	Организация работы по вовлечению обучающихся в смотр - конкурс по физической культуре
2.2.24	Работа по созданию условий для повышения качества обучения
2.3	Педагогические работники дополнительного образования детей
2.3.1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года
2.3.2	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ
2.3.3	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня
2.3.4	Выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации и до-профессиональной подготовки
2.3.5	Информационная компетентность педагога
2.3.6	Обновление содержания программ дополнительного образования детей
2.3.7	Участие педагога в системе методической работы
2.3.8	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей
3	Заведующая библиотекой, библиотекарь
3.1	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательной организации
3.2	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда
3.3	Высокое качество организации экскурсий учеников в другие библиотеки, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий
3.4	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
3.5	Образцовое содержание библиотеки
4	Главный бухгалтер (п. 6.1 - 6.7 введен Постановлением Министерства образования Новгородской области от 18.06.2020 № 15)
4.1	Своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации
4.2	Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации
4.3	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, дебиторской задолженности
4.4	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности
4.5	Выполнение организацией плана финансово-хозяйственной деятельности
4.6	Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации
4.7	Обеспечение выполнения целевого показателя по средней заработной плате, установленного организации
5	Бухгалтер
5.1	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, целевое освоение бюджетных средств
5.2	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности

5.3	Представление своевременно информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности организации
5.4	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины
5.5	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
6	Водитель
6.1	Обеспечение безопасности перевозки пассажиров
6.2	Соблюдение правил дорожного движения
6.3	Соблюдение трудовой дисциплины
6.4	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей
7	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)
7.1	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
7.2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
7.3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
7.4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
7.5	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
7.6	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
7.7	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
7.8	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
8	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
8.1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
8.2	Оперативность и качество выполнения заявок
8.3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
8.4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
8.5	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
8.6	Выполнение особо важных заданий
9	Обслуживающий персонал
9.1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
9.2	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
9.3	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
9.4	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
9.5	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
9.6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации