

От работодателя:

заведующий
МАДОУ «Детский сад
№ 6 «Солнышко»
27.08.2024 г.

_____ Н.В.Карпова

От работников:

**Представитель трудового
коллектива МАДОУ
«Детский сад № 6 «Солнышко»**

_____ Е.В.Филатова

Утверждено

Приказом заведующего
МАДОУ «Детский сад №6 «Солнышко»
от 27.08.2024 № 113 А

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Солнышко» г.Пестово

1. Общие положения

1.1. Положение по оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Солнышко» г.Пестово (далее-Учреждение) регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 08.02.2023 № 159 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Пестовского муниципального округа Новгородской области (далее учреждения), 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 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Пестовского муниципального округа.

Настоящее положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

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

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.

1.4. Заработная плата работников Учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.7. Работники Учреждения, включая руководителей и заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя Учреждения, рассматриваются созданной в Администрации Пестовского муниципального округа (далее Администрация) оценочной комиссией Администрации муниципального округа (далее оценочная комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается Постановлением Администрации.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителей), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

1.11. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующий профсоюзов (объединений профсоюзов), иного представительного органа работников.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя Учреждения и его заместителя конкретизируются трудовым договором.

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

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

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа по ходатайству комитета образования;

в отношении заместителя руководителя – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется по

следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{сп1} + B_o \times K_{сп2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя учреждения;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15871 рублей;

$K_{п1}$ – коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;

$K_{п2}$ – коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

$K_{сп1}$, – коэффициенты специфики работы руководителя учреждения;

K_{ind} – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Пестовского муниципального округа на очередной финансовый год и на плановый период.

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

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

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент ($K_{п1}$)
1.	Обучающиеся дошкольных учреждений (с ГКП)	до 20 чел.	0,1
		от 21 чел до 50 чел.	0,2
		от 51 чел. до 100 чел.	0,3
		от 101 чел. до 150 чел.	0,4
		от 151 чел. до 200 чел.	0,5
		от 201 чел. до 250 чел.	0,6
		свыше 251 чел.	0,7

2.2.3. Должностной оклад заместителей руководителя

Должностной оклад единственного заместителя руководителя учреждения, и заместителей руководителя учреждения, деятельность которых связана с образовательным (учебным, учебно-методическим) процессом, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения, деятельность которых связана с воспитательным процессом, дополнительным образованием устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады других заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей) устанавливается учредителем учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности до 5.

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

2.2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей) устанавливается учредителем учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в кратности до 4.

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

2.2.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений 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 24.12.2007 № 922.

2.2.7. Ответственность за соблюдение предельного уровня соотношения между среднемесячной заработной платой руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платой работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) несет руководитель учреждения.

Предельная кратность к среднемесячной заработной плате работников учреждения устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность		
	руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1. Дошкольные организации			
устанавливается в зависимости от среднесписочной численности воспитанников (с ГКП)			
до 50 чел.	2,5	2,3	
от 51 чел. до 300 чел.	3,0	2,8	
свыше 301 чел.	3,5	3,3	

2.2.9. Показатели, характеризующие особенности деятельности организации, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, дистанционной площадки.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Дополнительный повышающий коэффициент (Кдп2)
1.	Количество филиалов в общеобразовательных, дошкольных организациях и организациях дополнительного образования	до 20 чел.	0,1
		от 21 до 30 чел.	0,2
		от 31 до 40 чел.	0,3
		от 41 и более	0,4

2.2.10. Для руководителей организаций (условия труда, в которых отличаются от нормальных) устанавливаются **повышающие коэффициенты специфики работы в размере:**

за работу в отдельных образовательных учреждениях с особыми условиями труда (Ксп1):

за наличие классов (дошкольных групп) с ограниченными возможностями здоровья с количеством до 2 классов (дошкольных групп) – 0,15;

свыше 2 классов (дошкольных групп) – 0,3;

наличие группы для детей со сложным дефектом - 0,2.

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср2) - 0,25;

за организацию сетевой формы взаимодействия с количеством обучающихся:

до 250 человек – 0,2;

свыше 251 человека - 0,6.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада.

Размер выплаты руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения за совмещение (преподавательскую деятельность) устанавливается с учетом часов согласно тарификации. При этом должностной оклад за преподавательскую деятельность формируется из базового оклада по соответствующей ПКТ должностей педагогических работников в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

На руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения осуществляющего преподавательскую деятельность, распространяются компенсационные выплаты, как и для педагогов учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за совмещение преподавательской деятельности руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения не устанавливаются. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по руководителю учреждения утверждается распоряжением Администрации муниципального округа, по заместителю руководителя учреждения – приказом учреждения;

выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда;

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

ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем, в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3.2. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации муниципального округа, заместителю руководителя – приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа;

в отношении заместителя руководителя учреждения – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, и утверждается распоряжением Администрации муниципального округа.

Заместителю руководителя учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными Положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации муниципального округа.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений проводится оценочной комиссией Администрации не позднее 20 января каждого года. Комиссия Администрации рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. Распоряжение Администрации муниципального округа о назначении выплат направляется в Комитет образования не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер

выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. Руководитель учреждения издает приказ.

2.4.3. Руководителю, вновь назначенному или вновь созданного учреждения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада, с учетом фонда оплаты труда учреждения начиная с месяца создания учреждения, с месяца вновь назначенного руководителя по решению комиссии Администрации округа.

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается за присвоенное звание, ученую степень, при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации начиная с даты возникновения правовых оснований.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливается:

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня) – до 50% должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50% должностного оклада (не более 1 раз в квартал).

Кроме того единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю организации устанавливается:

при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерствами Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации в размере до 100% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области в размере до 80% должностного оклада;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального района в размере до 60% должностного оклада;

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

ежемесячно:

за поощрения:

государственными наградами, установленными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственными наградами, установленными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетными званиями: «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», знаком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», почетными спортивными званиями «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» – 10%;

за ученые степени:

кандидат наук – 25%;

доктор наук – 60%.

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

2.6.1. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на руководящих должностях и должностях по направлению профессиональной деятельности, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти, органах местного самоуправления.

2.6.2. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет и определение ее размера, осуществляется ежегодно на 1 января:

распоряжением Администрации муниципального округа в отношении руководителя учреждения;

решением комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения в отношении заместителей руководителя учреждения.

2.6.3. Установление выплаты за выслугу лет при изменении стажа работы руководителя, заместителей руководителя, дающего право на назначение или изменение выплаты за выслугу лет в течение текущего календарного года, установление надбавки в новом размере производится на дату изменения стажа работы:

распоряжением Администрации муниципального округа в отношении руководителя учреждения;

решением комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения в отношении заместителей руководителя.

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

Стаж работы сохраняется при условии:

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

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.7. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы руководителя учреждения, заместителя руководителя для установления премиальных выплат производится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности деятельности работы в размере до 100 процентов должностного оклада. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Решение о премиальной выплате за квартал руководителю учреждения принимается и оформляется распоряжением Администрации муниципального округа.

Премиальные выплаты за квартал заместителям руководителя устанавливаются с учетом эффективности деятельности заместителей руководителя решением комиссии учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.7.1. Премиальные выплаты за квартал не начисляются руководителю, заместителям руководителя в следующих случаях:

нанесение своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба учреждению;

наличие несчастного случая в учреждении в отчетном периоде;

наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора.

За наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии за квартал руководителю, заместителям руководителя снижается на

10%.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал в пределах фонда оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.7.2. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю, заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, заместителя руководителя и утверждаются для руководителя – распоряжением Администрации муниципального округа, для заместителей руководителя приказом учреждения.

2.8. Материальная помощь руководителю, заместителям руководителя, учреждения может быть оказана в следующих случаях:

2.8.1. Смерти (гибели) члена семьи (супруга, супруги), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки);

2.8.2. Необходимость длительного лечения и (или) восстановления здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также иные исключительные случаи (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений, и других подтверждающих документов);

2.8.3. Утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

2.8.4. Рождения ребенка;

2.8.5. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65-летия со дня рождения);

2.8.5. В других случаях при наличии уважительных причин.

2.8.6. В случаях, указанных в подпунктах 2.8.1 – 2.8.4, представляются подтверждающие документы.

2.8.7. Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителям руководителя, предоставляется в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда.

2.8.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа на основании письменного заявления руководителя учреждения на имя Главы округа;

в отношении заместителей руководителя учреждения – комиссией учреждения на основании письменного заявления заместителей руководителя на имя руководителя учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.8.9. В случае смерти руководителя, заместителей руководителя материальная помощь может быть выплачена членам их семей (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – распоряжением Администрации муниципального округа на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты;

в отношении заместителей руководителя учреждения – комиссией учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты и оформляется приказом учреждения.

2.8.10. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднемесячной заработной платы.

3. Оплата труда работников учреждения

(за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения)

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

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

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

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
Первый уровень	вожатый, секретарь учебной части, помощник воспитателя	5819=
Второй уровень		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6110=
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	6707=
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый	9441
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10490
3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер преподаватель	11656
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	12951
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
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	9200=

	дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10111=

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	5819=
2 квалификационный уровень	должности 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6110=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	6131=
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	6750=

	производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7360=
4 квалификационный уровень	механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7972=
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	9200=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрист-консультант	6691=
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7360=
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8145=
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8947=
5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	9843=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического	10887=

уровень	снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	
---------	---	--

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников организации по [ПКГ](#), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке	4703=
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4800=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	5282=
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрены 6 и 7 квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5805=
3	наименования профессий рабочих, по	6393=

квалификационный уровень	которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящих ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7275=

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

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

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

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

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

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за **каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.** В соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет **35 процентов от 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 Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающим должности,

отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***> -40%

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <**> -90;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» <***> -15%

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

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней;

за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*> -15;

работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <*> <*>** -15;

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

<**> устанавливается к должностному окладу

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

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам организации производятся **по основной занимаемой должности** в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

От 1 до 5 лет - 10% должностного оклада

От 5 до 15 лет - 20% должностного оклада

От 15 до 20 лет - 25% должностного оклада

Свыше 20 лет - 30% должностного оклада

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

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников на основании критериев оценки результативности их деятельности (**Приложение 2**), установленными положением об оплате труда Учреждения, согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии Учреждения на основании отчета работника. Предельный размер выплаты составляет не более **100** процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется **1 раз в год** на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказа руководителя Учреждения. Комиссия рассматривает отчёты, поданные в письменном виде работниками Учреждения **до 15 января**, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

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

3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:
работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений:

за первую квалификационную категорию	-20%;
за высшую квалификационную категорию	-25%;

работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных **в сельской местности -18%;**

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

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

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

работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений имеющим:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»

Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» <***>

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

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

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

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

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

за поощрения:

государственными наградами, установленными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственными наградами, установленными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <***> до 100%

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области <***> до 80%

-при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Пестовского муниципального округа <***> до 60%.

<*> устанавливается к должностному окладу

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

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Учреждения на основании показателей эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, утверждёнными руководителем Учреждения (**Приложение №3**)

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

качественная подготовка и проведение мероприятий;
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 премияльных выплат производятся комиссией Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

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

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

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения.

Комиссия организации рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла выраженного в денежном выражении.

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 Учреждение из муниципального 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.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией Учреждения.

3.6. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

3.7. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципального
автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №6 «Солнышко»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки эффективности деятельности работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №6 «Солнышко»

№ п/п	Наименование показателя эффективности
	2
1.	Заместитель руководителя
1.1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально технических и иных ресурсов
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации
2.	Педагогические работники
2.1.	Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования
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 (мастер-классы, 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.	Педагог-психолог
2.2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса
2.2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)
2.2.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса
2.2.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально-значимой работы
2.2.5.	Организация кружка социально-психологической направленности
2.2.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников
2.2.7.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.2.8.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)
2.2.9.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы воспитанников
2.2.10.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) воспитанников
2.2.11.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.2.12.	Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.2.13.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.2.14.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.3.	Социальный педагог
2.3.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета

	видов работы, статистических справок, аналитических отчетов
2.3.2.	Организация кружка социально-педагогической направленности
2.3.3.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, проектов
2.3.4.	Гармонизация детско-родительских отношений
2.3.5.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности
2.3.6.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием
2.3.7.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины
2.3.8.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи
2.3.9.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся
2.3.10.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации
2.3.11.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.3.12.	Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.3.13.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.3.14.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
2.4.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог
2.4.1.	Ведение необходимой документации
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности
2.4.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов
2.4.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним
2.4.5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дистрофии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, лого ритмика)
2.4.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями
2.4.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды
2.4.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному

	сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся
2.4.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации
2.4.10.	Охват обучающихся логопедической помощью
2.4.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся
2.4.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся
2.4.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации
2.4.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе
2.4.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности
2.4.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов
2.4.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам
2.4.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)
3.	Младший воспитатель
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации
4.	Обслуживающий персонал
4.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
4.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
4.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
4.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
4.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ
4.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной

	организации
5.	Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, педагог-организатор)
5.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний
5.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)
5.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями
5.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)
5.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками
5.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность
5.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)
5.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами
6.	Повар
6.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии
6.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены
6.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе
6.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи
6.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ
6.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки
7.	Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)
7.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации
7.2.	Оперативность и качество выполнения заявок
7.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий
7.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)
7.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной

	организации (уборка, субботник, ремонт)
7.6.	Выполнение особо важных заданий
8.	Обслуживающий персонал
8.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории
8.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования
8.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы
8.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок
8.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации
8.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
младших воспитателей**

Показатели оценки эффективности деятельности	балл
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	5 б
Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	2 б
Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт, уборка снега и т.д)	5 б
Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	15 б
Организация питания в группах: -соблюдение графика получения пищи; -сервировка столов в соответствии с требованиями	3б
активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	20 б
Посещаемость воспитанниками	
50% - 60%	0 б
61% -70%	2 б
71% -80%	3 б
81% -100%	5 б
Уровень заболеваемости воспитанников:	
рост заболеваемости	0б
отсутствие отрицательной динамики	2б
снижение заболеваемости	3б
заболеваемость в группе ниже среднего значения по ДОУ	5б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ, проверяющих и контролирующих органов	25б
итого	85 б

Показатели оценки эффективности и результативности работы повара

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	50 б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	50 б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ и контролирующих органов	50 б
Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	50 б

Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	60 б
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	50 б
Максимальное количество баллов	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности сторожа

Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа.	30 б
Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории.	50 б
Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	50 б
Выполнение дополнительного объема работы	75 б
Участие по благоустройству территории (полив цветника в выходные дни).	25 б
Экономия энергоресурсов.	20 б
Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ.	50 б
Отсутствие обоснованных жалоб	10 б
итого	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности подсобного рабочего пищеблока

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	60б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	60б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ и контролирующих органов	60б
Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	70б

Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	60б
Максимальное количество баллов	310 б

**Показатели оценки эффективности и результативности работы кастелянши,
машиниста по стирке белья**

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	60б
2.Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	60б
3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	60б
4.Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	50б
5. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	80б
Максимальное количество баллов	310 б

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
заведующего хозяйством**

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Образцовое содержание кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин	20 б
Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	20 б
Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	20 б
Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций	20 б
Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	15 б
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ	40 б
Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, контролирующих органов	20 б
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ	20 б

Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам ФХД, внутреннего контроля	30 б
Максимальное количество баллов	205 б

Показатели оценки эффективности и результативности работы дворника

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	35б
. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	30б
Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	30б
Качественная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.	65 б
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	50б
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	50 б
Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	50 б
Максимальное количество баллов	310 б

Показатели оценки эффективности и результативности работы рабочего по зданию

	баллы
Показатели оценки эффективности деятельности	
Отсутствие замечаний на обслуживание здания, оборудования	30б
Участие в благоустройстве территории учреждения	50б
Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	50б
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	50б
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	30б

Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	506
Сохранность материалов, инструментов	506
Максимальное количество баллов	310 б

Приложение 4

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад № 6 «Солнышко»

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов	
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	5	
2	Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д. (собственная инициатива)	5	
3	Оформление групповых помещений, центров активности, рекреаций, территории, веранд, прогулочных участков, создание мини - музеев (интересные идеи, креативный подход, оригинальность, творческая инициатива)	5	
4	Отсутствие нарушений по срокам предоставления информации по отсутствующим детям (заявления, справки об отсутствии), Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам руководителя, ст. воспитателя.	5	
5	Увеличение объёма работ, инициатива на замещение временно отсутствующего работника	15	
6	Высокий уровень трудовой дисциплины. Выполнение решений совещаний, педсоветов, годового плана.	5	
7	Участие в акциях (флешмоб, челендж и др.)	муниципальн-5 региональный 10	
8	Участие и наличие призовых мест (1-3), занятых детьми в муниципальных и областных конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти Новгородской области и муниципальные органы исполнительной власти	участие - 2, муниципальный-3, региональный -5	
9	Размещение актуальной информации в групповых сообществах, группа в ВК и на сайте доу (воспитатели, специалисты), размещение своей информации в сообществе детского сада, информации на сайт доу (ст. воспитатель)	сообщества-5 сайт -5	
10	Организация индивидуальной работы с детьми ОВЗ по адаптированным программам, разработка индивидуальных маршрутов сопровождения ребёнка по результатам обследования	5	

	и наблюдения (Журнал динамики), реализация рекомендаций специалистов. Контроль и проверка ведения документов, журналов, тетрадей (ст. воспитатель)		
11	Использование инновационных технологий, организация и проведение нетрадиционных мероприятий, праздников, традиции, досугов, развлечений с детьми (организация, ведение, роли, сценарий, участие, подготовка) Нетрадиционные формы проведения педсоветов, консультаций, семинаров, практикумов и т. д для педагогов (ст. воспитатель и специалисты)	5	
12	Организация интересных подходов и нетрадиционных форм работы с родителями (мастер – класс, акции, нетрадиционные родительские собрания, встречи с интересными людьми, спонсорская помощь и т.д); для ст. воспитателя (размещение анкет- опросников в сообществе, участие в родительских собраниях, проведение консультаций и т.д)	5	
13	Посещаемость воспитанниками (ежемесячная)	1– 50% -60% 2– 61%-70% 3 – 71%-80% 5 – 81%-100	
	ИТОГО	100	

Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 6 «Солнышко»

№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов	
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений работниками прав детей и родителей	10	
2	Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	15	
3	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий убираемых помещений, оборудования, инвентаря	10	
4	Оказание помощи в оформлении, на праздничных мероприятиях, во время прогулки, сопровождение на экскурсиях, на занятиях	10	
5	Увеличение объёма работ, инициатива на замещение временно отсутствующего работника	30	
6	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	10	

7	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственности.	10	
8	Своевременная подача заявок на устранение неполадок или поломок оборудования, инвентаря и т.д.	5	
	ИТОГО	100	