

Председатель
представительного органа
О.Н.Певцева
02.09.2024г

Заведующий
МАДОУ «Детский сад
№ 3 «Теремок» г. Пестово
Ю.В.Брускова
Приказ №59А 02.09.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Теремок» г. Пестово

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № «Теремок» г. Пестово (далее- Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Пестовского муниципального района от 31.07.2024 № 1188 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных, казённых) организаций образования подведомственных Комитету образования Администрации Пестовского округа»

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № «Теремок» г. Пестово (далее- Учреждение), включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с уполномоченным работниками Учреждения представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Пестовского округа, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 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. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. 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.

1.7. Условия оплаты труда, для руководителя организации, 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, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом Учреждения для работников Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее - комиссия Учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.9. Системы оплаты труда работников Учреждения 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, заместителя руководителя Учреждения

2.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения, подведомственного Комитету образования Администрации Пестовского муниципального округа состоит из:

должностного оклада,

выплат компенсационного характера,

выплат стимулирующего характера.

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

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя Учреждения

осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу Учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала 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 Учреждения – 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:

$$D_o = (B_o + B_o \times K_{п1} + B_o \times K_{п2} + B_o \times K_{ср1} + B_o \times K_{ср2}) \times K_{ind}, \text{ где:}$$

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;

$K_{ср1}$, – 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 Учреждении, 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 (Кп1)
2.	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 Учреждения:

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 руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главных бухгалтеров Учреждения) 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 руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) 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 руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения на среднемесячную заработную плату работников Учреждения и рассчитывается за календарный год.

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

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

Предельная кратность к среднемесячной заработной плате работников Учреждения устанавливается:

Тип (вид) организации	Предельная кратность		
2. 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 (Кср1):

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.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя Учреждения, заместителя руководителя учреждения 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 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 и повышающих коэффициентов к нему 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 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 Пестовского муниципального округа, заместителю руководителя Учреждения – 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, согласно приложения №1 настоящего Положения.

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 руководителя Учреждения 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.

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.

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

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения 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 Учреждения, заместителю руководителя Учреждения 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 Учреждения, заместителю руководителя Учреждения 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 округа 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 01 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 Учреждения, 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 Учреждения.

2.6.4. В случае если, у руководителя, заместителей руководителя Учреждения 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 Учреждения 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, согласно приложения №2 настоящего Положения.

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 Учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности заместителей руководителя Учреждения решением комиссии Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

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

нанесение своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению;

наличие несчастного случая в учреждении в отчетном периоде.

За наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания размер премии за квартал руководителю, заместителям руководителя Учреждения 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. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, заместителя руководителя Учреждения и утверждаются для руководителя – распоряжением Администрации 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, предоставляются подтверждающие документы.

2.8.7 Материальная помощь, оказываемая руководителю, заместителям руководителя Учреждения, 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 округа на основании письменного заявления руководителя учреждения на имя Главы округа;

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

2.8.9. В случае смерти руководителя, заместителей руководителя Учреждения 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 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, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) состоит из:

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

3.2. Должностной оклад

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

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

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

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

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

В настоящем Положении, предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения

3.3.1. Размеры должностных 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 дополнительного образования детей	9200=
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 производное должностное наименование «старший», должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6750=
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	6691=

	производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	
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 «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, планово-экономического отдела	10887=

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 общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (руб.)
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные 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	4703=

	помещений, повар, машинист по стирке	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	4800=
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные 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 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрен 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6393=
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 Учреждения 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 учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в Учреждении.

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

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

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

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

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

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

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

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

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 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:

в процентах к должностным окладам в следующих размерах: за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников -40 %

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

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

работникам Учреждения, 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;

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) <*> -15;

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

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

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

<***> 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 устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 0 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 работникам педагогических профессий, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается стаж работы, по основному месту работы, на педагогических и руководящих должностях.

В стаж работы работникам общепрофессиональных профессий, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается стаж работы по основному месту работы, в любой должности.

Внешним совместителям выплаты за стаж работы не представляются.

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 Учреждения 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 Учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, согласно приложения № 3 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 Учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников Учреждения устанавливается приказом Учреждения в соответствии с решением комиссии Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников Учреждения осуществляется в сроки установленные приказом Учреждения.

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

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, за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <***> - 25;

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

за работу в Учреждения 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», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего

-7

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.

Премииальные выплаты работникам Учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии Учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности согласно приложения №4 настоящего Положения.

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

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с набранной суммой баллов и по предложению руководителя Учреждения или заместителя руководителя Учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения проводится комиссией Учреждения до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты.

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

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

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

Премии начисляются в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Учреждение из муниципального бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

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

3.7. 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 связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам Учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для Учреждения 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.

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

**Принято с учётом мнения общего собрания
работников МАДОУ «Детский сад № 3
«Теремок» г. Пестово
Протокол №1 от 02.09.2024г**

**Показатели эффективности и результативности деятельности работы
заместителя руководителя Учреждения**

№	Критерии	Проценты
1	Своевременный контроль за работой всех структурных подразделений ДОУ, быстрое реагирование и незамедлительное принятие решений (при любых ситуациях в течении рабочего дня	10
2	Своевременность и качество оформление документации по контролю, качество проведения анализа работы за год, составление годового плана, учебного плана и др.	10
3	Организация работы методического кабинета детского сада: оснащенность систематизированными, нормативно-правовыми, наглядными и дидактическими материалами, доступность качество методической информации, имеющейся в кабинете.	10
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, эффективная помощь в подготовке к аттестации и пр.	10
5	Организация и проведение на высоком уровне разнообразных форм методической работы с педагогами детского сада: проектов, педсоветов, семинаров, конференций, круглых столов, конкурсов профессионального мастерства.	10
6	Организация на базе детского сада мероприятий районного, городского, областного уровня – методобъединения, семинары, конкурсы и пр.	5
7	Наличие своевременно и качественно оформленных обновленных информационных стендов, наглядной агитации, презентаций в детском саду	5
8	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в соответствии с ФГОС, работа с сайтами, с системами в Интернет ресурсами	10
9	Организация и контроль за проведением мероприятий способствующих сохранению физического здоровья воспитанников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	5
10	Эффективное использование в инновационных технологий	10
11	Соблюдение инструкций по охране и безопасности труда, по организации охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма	5
12	Обоснованные жалобы родителей (письменные, устные)	10
	Максимальное количество:	100

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад
«Геремок» г. Пестово

**Целевые показатели эффективности деятельности работы для
установления премиальных выплат заместителю руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан в вышестоящие организации, в судебные и надзорные органы на работу учреждения	15
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам руководителя Учреждения, комитета образования Администрации муниципального района (далее Комитет), выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета	20
3.	Трансляция опыта деятельности Учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	муниципальный - 4 региональный - 6 федеральный - 10
4.	Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в областных и всероссийских конкурсных мероприятиях и олимпиадах, учредителями которых являются органы исполнительной власти Новгородской области и федеральные органы исполнительной власти	региональный - 10, федеральный - 15
5.	Ведение сайта Учреждения: обеспечение актуальной информации, регулярно обновляемой (не реже 2 раз в месяц)	20
	ИТОГО	100

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад
«Теремок» г. Пестово

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
музыкального руководителя МАДОУ «Детский сад № 3
«Теремок» г. Пестово**

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения Диапазон значений	Количество баллов	
1.	Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы	1.1. Организация мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.)	0 б –нет 5б- да	5б	
		1.3 Отсутствие случаев детского травматизма	Наличие – 0 Отсутствие- 2	2б	
Итого по разделу – 7 баллов					
	2.Организация взаимодействия взрослых с детьми	2.1.Участие в образовательных проектах различной направленности	2б- организация планирования в соответствии с групповыми проектами	3б	
		2.2 Взаимодействие с социумом (театры и т.д.)	Да –5б., нет – 0	5б	
Итого по разделу-8 балла					
	3.Построение взаимодействия с семьями воспитанников	3.1 Использование нетрадиционных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс (участие в праздниках, совместные проекты, оформление муз. зала, и др.)	5б- оформление, изготовление атрибутов родителями 10 б- участие родителей в праздниках и т.д.	15 б	
Итого по разделу – 15 баллов					
	4.Педагогическая активность	4.1. Участие в деятельности инновационных, стажировочных площадках, проектах	2б – участвовал 0б - не участвовал	2 б	
		4.3 Подготовка детей к конкурсам разного уровня	отсутствуют - 0 б. 1б -участие 2 б - призёр 3б – победитель	6б	

	4.4 Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня	1б- участие призёр и победитель 2б -районного уровня 3б – областного 4б- федерального	10б	
Итого по разделу – 18 балла				
5.Информационная открытость	Размещение информации в сообществе групп детского сада	да-5 б нет- 0 б	5б	
Итого по разделу – 5 балла				
6.Создание РППС	Эффективная организация РППС в кабинете, музыкальном зале, фойе на стендах и пр.:	Да – 7 б., нет – 0	7б	
Итого по разделу –7 балла				
Всего 60б				

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
старшего воспитателя МАДОУ «Детский сад № 3
«Теремок» г. Пестово**

№ п / п	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения Диапазон значений	Количество баллов	
1	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей.	1.1. Копия программы или ссылка на сайт, отчеты по его реализации	Да – 1б., нет – 0	1б	
		1.2.Посещаемость воспитанниками дошкольной образовательной организации (годовая форма посещаемость)	процент посещений от 80% до 100% - 3 б. от 70% до 79 % - 2 б. от 50 % - 69 % – 1 б. менее 50% - 0 б.	3б	
		1.3 Отсутствие случаев детского травматизма	Наличие – лишение стимулирования на 100 % Отсутствие- 1б	1б	
Итого по разделу – 5 баллов					
2	Информационная открытость	2.1Отсутствие нарушения требований к структуре и содержанию официального сайта образовательной организации и перечню обязательной для размещения на нем информации	отсутствие нарушений – 1 б., наличие одного и более нарушений – 0 б.	1 б	
		2.2. Ведение сообщества , обеспечение актуальной информации, регулярно обновляемой	2б- да	2б	
Итого по разделу-3 балла					
3	Организация дополнительного образования воспитанников и профилактической работы с семьями	3.1Реализация разнонаправленных дополнительных общеобразовательных программ	2 - 3 направления – 2 б. 4 - 5 направлений - 3 б. 6 направлений - 4 б..	4б	
		3.2Доля детей в возрасте от 5 лет, охваченных услугами дополнительного образования, включая детей, занимающихся по программам спортивной подготовки (в %), в общей численности детей данного возраста на отчетную дату (отчет)	менее 70% - 0 б. от 70% до 80% - 1 б. 80% и более - 2 б.	2б	
		3.3Представление полной и достоверной ежемесячной информации по организации работы в части профилактики раннего выявления семейного неблагополучия (отсутствие замечаний по ежемесячной информации в комитет образования)	представление полной и достоверной информации – 1 б. предоставление неполной или недостоверной информации – 0 б	1б	
		3.4Своевременность и полнота внесения данных на Портал персонифицированного дополнительного образования Новгородской области 53.pfdо.ru (данные портала53.pfdо.ru)	Информация внесена в установленные сроки- 1 б. Информация не внесена в установленные сроки-0 б.	1 б	
		3.5Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в муниципальных, областных, всероссийских конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти (копии грамот, дипломов участника, победителя и призера)	отсутствуют - 0 б. наличие призовых мест в муниципальных мероприятиях - 2 б. наличие призовых мест в областных мероприятиях - 3 б. наличие призовых мест во всероссийских мероприятиях - 4 б.	9 б	

Итого по разделу- 17 баллов

4	Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм	4.1 Создание специальных условий для получения образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов (Использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, психолого-педагогическое сопровождение обучающегося, обеспечение доступа в здание организации и др. (копия программы или ссылка на сайт, отчеты по реализации рекомендаций ПМПК, исполнению плана мероприятий по психолого-педагогической реабилитации и абилитации)	Созданы условия – 1б. Не созданы – 0 б.	1б	
		4.2 Организация работы с семьями по закреплённому микрорайону, дети которых не посещают дошкольное образовательное учреждение Система работы, подтвержденная документацией (база данных детей, договора на оказание консультативной помощи, количество проведенных консультаций и др.)	да - 1 б. нет - 0 б.	1 б	
		4.3. Итоги независимой оценки качества работы образовательной организации (по отчёту)	0-79 % - 0 б., 80% -89 % –1 б. 90% и выше- 2 б	2 б	

Итого по разделу- 4баллов

5	Построение взаимодействия с семьями воспитанников	5.1 Ведение социального паспорта, работа с семьями, наличие плана мероприятий по профилактике семейного неблагополучия, протоколы, акты, решения	1б- да 0б- нет	1б	
		5.2 Организация нетрадиционных форм работы с родителями (презентации на собраниях, мастер-класс и т.д). ссылки, фото на размещение материалов	Да -1б Нет -0б	1б	

Итого по разделу – 2 баллов

6	Реализация мероприятий по кадровому и ресурсному обеспечению деятельности организации	6.1 Организация работы МО, руководство (копии протоколов, статьи , приказ и т.п.)	Да -2 б. Нет - 0 б.	2 б	
		6.2 Подготовка педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации муниципального округа и министерства образования Новгородской области за отчетный период	Участник любого уровня -2б победитель и (или) призер: муниципального уровня – 3 б. регионального уровня – 4 б. всероссийского уровня -5 б.	14 б	
		6.3Наличие статуса инновационной (проектной, базовой, стажировочной и т.п.) площадки муниципального регионального , федерального уровня (фото, ссылки)	отсутствие - 0 б. муниципальный уровень - 1 б. региональный уровень - 2 б. федеральный уровень – 3 б.	6 б	

	6.4. Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию	(А/В) *100%, где А – количество педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории В – общее количество педагогических работников, работающих в организации; 90% и более – 4 б. 75% - 89% - 2 б. менее 75% - 0 б.	4б	
	6.6 Системы наставничества наличие приказов о наставничестве, разработанных программ, плана работы по наставничеству (копии, скрины)	отсутствие мероприятий - 0 б. реализация программ наставничества – 2 б.	2б	
	4.6 Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	Да – 1 б Нет- 0б	1б	
Итого по разделу –29б				
Всего 60 б				

Показатели оценки эффективности и результативности работы педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 3 «Теремок» г. Пестово

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения Диапазон значений	Кол-во баллов	
1.	Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы	1.1. Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей («День здоровья, Папа, мама, я – спортивная семья, Лыжные соревнования, Маршрут выходного дня» и т.д.) Участие в спортивных соревнованиях (копии грамот, скрины информации)	0б-нет 2б – комплекс мероприятий по оздоровлению детей 2б – участие в районных спортивных соревнованиях	4б	
		1.2 Посещаемость воспитанниками (отчёт)	0 – 50% -60% 1– 61%-70% 2 – 71%-80% 3 – 81%-100%	3б	
		1.3 Отсутствие случаев детского травматизма	Наличие – лишение стимулирования на 100 % Отсутствие- 1б	1б	
Итого по разделу- 8 баллов					
	2. Информационная открытость	2.1 Ведение групповых сообществ, актуальная информация, разные рубрики	0б –нет 6б –да	6б	
Итого по разделу-6 баллов					
	3. Построение взаимодействия с семьями воспитанников	3.1 Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс («Гость группы», совместные экскурсии, участие в праздниках, совместные проекты, оформление групп, участков, организация круглого стола, викторин и т.д.). (фото, скрин с сообщества)	1б- гость группы, совместные проекты, 1 б- совместные с родителями экскурсии, акции, прогулки, 1б- мастер- классы 1б-участие в праздниках, мероприятиях 1б- благоустройство и оформление группы, участка родителями 1 б- нетрадиционные формы проведения родительского собрания.	6б	
		3.2. Отсутствие просроченной задолженности по родительской плате на конец финансового года	0б –наличие 2б- отсутствует	2б	
Итого по разделу –8баллов					
	4. Педагогическая активность	4.1. Участие в деятельности инновационных, стажировочных площадках, проектах	2б – участвовал 0б - не участвовал	2б	

		4.2 Наличие призовых мест (1 - 3), занятых детьми в муниципальных, областных, всероссийских конкурсных мероприятиях, учредителями которых являются органы исполнительной власти (грамоты)	отсутствуют - 0 б. наличие призовых мест в муниципальных мероприятиях - 2 б. наличие призовых мест в областных мероприятиях - 3 б. наличие призовых мест во всероссийских мероприятиях - 4 б.	9б	
		4.3 Участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации муниципального района и министерства образования Новгородской области за отчетный период (грамоты)	Участник любого уровня 3 б победитель и (или) призер: 4б -муниципального уровня 5 б -регионального уровня, всероссийского уровня	12б	
		4.4.Участие в выставках разного уровня.(грамоты)	0б-нет 1б-да	1б	
		4.5 Традиции группы (фото, ссылки на сообщество)	Да -2б Нет -0б	2б	
		4.6 Трансляция опыта своей работы	2б- на уровне доу 3б- на муниципальном уровне	5б	
		4.6 Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	Да – 2 б Нет- 0б	2б	
	Итого по разделу – 33балла				
	5.Создание РПС	5.1 Приобретение игрушек, материалов за счёт добровольных пожертвований. (договора пожертвования)	Да-5 б. Нет-0 б	5б	
Итого по разделу – 5балла					
Всего 60б					

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
Учителя- логопеда и учителя- дефектолога МАДОУ «Детский сад № 3
«Теремок» г. Пестово**

№ п/п	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения Диапазон значений	Кол-во баллов	
	1.Организация взаимодействия взрослых с детьми	1.1.Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для педагогов и родителей с логопедическими занятиями, постоянно	Да-5 б. Нет-0 б	5б	
		1.2 Эффективность коррекционной работы учителя-логопеда	Не прослеживается динамика -0б Позитивная динамика развития -5б	5б	
Итого по разделу- 10баллов					
	3.Построение взаимодействия с семьями воспитанников	3.1.Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, род. собрания) .Ссылки на размещение информации	5б- не реже 1 раза в квартал 0б-нет	5б	
	4.Информационная открытость	4.1 Размещение информации в сообществах групп и детского сада, актуальная информация	0б -нет 5б –1 и более раз в месяц во всех группах и детского сада	5б	
Итого по разделу – 10баллов					
	4.Педагогическая активность	4.1. Участие в деятельности инновационных, стажировочных площадках, проектах. (Фото или ссылки)	3б – участвовал 0б - не участвовал	3 б	
		4.2. Работа с педагогами по вопросы речевого развития детей (игры, мастер –классы, занятия и т.д) (ссылка или скрин)	0б –нет 5б – не реже 1 раза в квартал	5 б	
		4.3. Групповые занятия, игры, мероприятия.	5б- 1 раз в месяц и более в каждой группе Нет- 0б	5б	
		4.4. Занятия с детьми в ГКП	4-5 раз в месяц -5 б	5б	
		4.5 Участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации муниципального района и министерства образования Новгородской области за отчетный период (грамоты)	Участник любого уровня 3 б победитель и (или) призер: 4б -муниципального уровня 5 б -регионального уровня, всероссийского уровня	12б	
		4.6 Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	Да – 2 б Нет- 0б	2б	
		4.7Трансляция опыта своей работы	2б- на уровне доу 3б- на муниципальном уровне	5б	
		4.8Совместная работа с воспитателями и с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития воспитанников	0б -нет 1б – да	1 б	

	Итого по разделу – 38баллов			
	5.Создание РПС	5.1 Создание условий в логопедическом кабинете (регулярное пополнение предметно-развивающей среды в логопедическом кабинете)	Да-2б. Нет-0 б	2б
Итого по разделу –2 баллов				
Всего 60 б				

**Показатели оценки эффективности и результативности работы
педагога- психолога МАДОУ «Детский сад № 3
«Теремок» г. Пестово**

№ п / п	Наименование критерия эффективности деятельности	Показатели оценки эффективности деятельности	Единица измерения Диапазон значений	Кол-во баллов
	2.Организация взаимодействия взрослых с детьми	2.1.Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для родителей и педагогов с занятиями	Да-5 б. Нет-0 б	5б
		2.2 Эффективность коррекционной работы	Не прослеживается динамика - 0б Позитивная динамика развития -5б	5б
Итого по разделу- 10баллов				
	3.Построение взаимодействия с семьями воспитанников	3.1.Работа с родителями по вопросам развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, род. собрания) .Ссылки на размещение информации	5б- не реже 1 раза в квартал 0б-нет	5б
	4.Информационная открытость	4.1 Размещение информации в сообществах групп и детского сада, актуальная информация	0б -нет 2б –1 и более раз в месяц во всех группах и детского сада	5б
Итого по разделу – 11 баллов				
	5.Педагогическая активность	5.1. Участие в деятельности инновационных, стажировочных площадках, проектах. (Фото или ссылки)	3б – участвовал 0б - не участвовал	3б
		5.2. Работа с педагогами по вопросы развития детей (игры, мастер –классы, занятия и т.д) (ссылка или скрин)	0б –нет 4б – не реже 1 раза в квартал	4б
		5.3. Групповые занятия, игры, мероприятия.	Да -2б Нет- 0б	2 б
		5.4Совместная работа с воспитателями и с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития воспитанников	0б -нет 2– да	2б
		5.5Активное участие в общественных делах, субботниках, акциях, благоустройстве территории и т.д.	Да – 2 б Нет- 0б	2б
		5.6. Занятия в детьми в ГКП	4-5 раз в месяц -5 б	5б
		5.7 Участие в конкурсах профессионального мастерства в соответствии с приказами Комитета образования и Администрации муниципального района и министерства образования Новгородской области за отчетный период (грамоты)	Участник любого уровня 3 б победитель и (или) призер: 4б -муниципального уровня 5 б -регионального уровня, всероссийского уровня	12б
		4.6 Трансляция опыта своей работы	2б- на уровне доу 3б- на муниципальном уровне	5б
Итого по разделу – 35 баллов				

5.Создание РППС	5.1 Создание условий в кабинете психолога (регулярное пополнение предметно-развивающей среды)	Да-4 б. Нет-0 б	4 б
Итого по разделу – 4 баллов			
Всего 60 б			

Показатели оценки эффективности и результативности работы рабочего по обслуживанию электродвигателей МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во балл
Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения	50б
Оперативность и качество выполнения заявок	60 б
Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	45б
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	35б
Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт, расчистка снега)	40б
Выполнение особо важных заданий	50б
Максимальное кол-во баллов	280б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности сторожа

Показатели оценки эффективности деятельности	Кол-во баллов
Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа.	45б
Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории.	50б
Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	40б
Выполнение дополнительного объема работы	75б
Участие по благоустройству территории (полив цветника в выходные дни).	15б
Экономия энергоресурсов.	20б
Выполнение разовых поручений во время ремонтных работ.	25б
Отсутствие обоснованных жалоб	10б
итого	280б

Показатели оценки эффективности и результативности работы повара МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	40б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	50б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ и контролирующих органов	50б
Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса	45б

приготовления пищи	
Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	50б
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	45б
Максимальное количество баллов	280б

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности подсобного рабочего МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	50б
Соблюдение правил санитарии и гигиены	50б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ и контролирующих органов	50б
Содержание пищеблока в соответствии с СанПин	70б
Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)	60б
Максимальное количество баллов	280б

Показатели оценки эффективности и результативности работы младших воспитателей МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	балл
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	5 б
Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	10 б
Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт, уборка снега и т.д)	15 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	5б 5б
активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	20б
Отсутствие замечаний администрации ДОУ, проверяющих и контролирующих органов	25б
итого	100б

Показатели оценки эффективности и результативности работы машинист по стирке белья МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
1.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	50б
2.Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы машиниста по стирке белья.	50б

3.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки.	50б
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 ДООУ.	80б
Максимальное количество баллов	280б

Показатели оценки эффективности и результативности работы заведующего хозяйством МАДООУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
Образцовое содержание кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин	20
Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности.	20
Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	20б
Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций	20б
Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	15б
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ	40б
Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей, контролирующих органов	20б
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДООУ и прилегающей территории ДООУ	15б
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам ФХД, внутреннего контроля	30б
Максимальное количество баллов	200б

Показатели оценки эффективности и результативности работы дворника МАДООУ «Детский сад №3 «Теремок»

Показатели оценки эффективности деятельности	баллы
Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	35б
. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	20б
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.	50б
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 ДООУ.	50б
Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	45б

Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории и помещения для хранения инвентаря.	50б
Максимальное количество баллов	280б

Показатели оценки эффективности и результативности работы ведущего специалиста МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

	баллы	
Показатели оценки эффективности деятельности		
Качество ведение документации, отсутствие замечаний	20б	
Организация закупочной деятельности учреждения при соблюдении норм федерального и регионального законодательства	30б	
Обеспечение информационной безопасности при работе с федеральными и региональными информационными системами (по роду должностных обязанностей)	20б	
Отсутствие замечаний по изданным приказам, оформлению документов (со стороны проверяющих)	30б	
Своевременное размещение документов и отчётов на bas.gov.ru	50б	
Максимальное количество баллов	150б	

Показатели оценки эффективности и результативности работы рабочего по зданию МАДОУ «Детский сад №3 «Теремок»

	баллы	
Показатели оценки эффективности деятельности		
Отсутствие замечаний на обслуживание здания, оборудования	20б	
Участие в благоустройстве территории учреждения	50б	
Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	50б	
Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	30б	
Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	30б	
Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	50б	
Сохранность материалов, инструментов	50б	
Максимальное количество баллов	280б	

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад
«Теремок» г. Пестово

**Целевые показатели эффективности деятельности работы для установления
премиальных выплат педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад №3
«Теремок» г. Пестово**

№п/	Наименование показателя	баллы	примечание
1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	3	
2	Взаимодействие с социумом, реализация планов (экскурсии в школы, музеи, библиотеки и др.), подтвержденные фотоотчётами	5	
3	Оформление групповых помещений, центров активности, фойе, территории, веранд, прогулочных участков, создание мини- музеев, макетов и т.д (интересные идеи, креативный подход, оригинальность, творческая инициатива)	3	
4	Высокий уровень трудовой дисциплины. Выполнение решений совещаний, педсоветов, годового плана. Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросам руководителя, ст. воспитателя, Комитета образования и других вышестоящих органов управления.	3	
5	Увеличение объёма работ	10	
6	Инициатива на замещение временно отсутствующего работника	20	
7	Трансляция опыта деятельности для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Муниципальн-3 Региональный 5 Федеральный-10 (баллы начисляются по принципу поглощения)	
8	Наличие призовых мест (1-3), занятых детьми в районных, областных и всероссийских конкурсных мероприятиях и олимпиадах, учредителями которых являются органы исполнительной власти Новгородской области и федеральные органы исполнительной власти	Муниципальн -3 Региональный-5, Федеральный-10 (баллы начисляются по принципу поглощения)	
9	Размещение актуальной информации в групповых сообществах, сообществе детского сада, ежедневно	5	
10	Организация и проведение нетрадиционных мероприятий, праздников, традиции, досугов, развлечений с детьми (организация, ведение, роли, сценарий, участие, подготовка)	Подготовка и оформление -3 Роли,ведущий -5	
11	Организация интересных подходов и нетрадиционных форм работы с родителями (мастер –класс, акции, гость группы, походы, и т.д);	10	
12	Пополнение и изменение РППС (групп и фойе)	5	
13	Активное участие в посещении МО (ДОУ района), поддержка (посещение) детей на районных конкурсах, спортивных, организационных мероприятиях и т.д	5	
14	Высокое профессиональное мастерство, новаторство и постоянный творческий поиск в работе.	3	
	ИТОГО	100	

**Целевые показатели эффективности деятельности работы для
установления премиальных выплат работникам МАДОУ «Детский сад
№3 «Теремок»**

№п/ п	Наименование показателя	балл
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.	20
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	15
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	Своевременная подача заявок на устранение неполадок или поломок оборудования, инвентаря и т.д.	5
	ИТОГО	100