

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Родничок»  
(Детский сад «Родничок»)**

**П Р И К А З**

**16. 10.2024**

**№ 57 - од**

Демянск

**Об утверждении Положения  
об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад «Родничок»**

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 N 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", с постановлением Администрации Демянского муниципального округа № 1687 от 11.10.2024 года «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок».
2. Действия приказа распространяются на правоотношения, возникшие с 01 октября 2024 года.
3. Признать утратившим силу приказ от 11.01.2018 № 4 - од «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» в редакции от 31.08.2018 г. приказ № 39 -од, от 17.10.2019 приказ № 46-од, от 28.10.2020 г. приказ № 45-од , от 24.12.2021 г. приказ № 68,-од, от 02.02.2022 г. приказ № 15 – од, от 25.07.2022 г. приказ № 33 – од, от 04.09.2023 приказ № 44 – од, от 09.10.2023 г. приказ № 58 – од, от 24.01.2024 г. приказ № 6 – од, от 05.09.2024 г. приказ № 46 - од «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок»,
4. Опубликовать приказ на официальном сайте муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок».
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая учреждением



М.В. Костина

С приказом ознакомлены:

УТВЕРЖДЕНО

Приказом муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного  
учреждения «Детский сад  
«Родничок»  
от 16.10.2024 г. № 57-од

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок»**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» (далее - положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-03 «О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района", постановления Администрации Демянского муниципального округа № 1687 от 11.10.2024 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Демянского муниципального округа»

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Родничок» (далее - учреждения) включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Администрации Демянского муниципального округа и Примерным 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 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. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Демянского муниципального округа (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа. Протокол заседания комиссии направляется Главе Администрации Демянского муниципального округа на рассмотрение.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные 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 учреждения.

1.8. Порядок определения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального округа, постановлением Администрации Демянского муниципального района от 18.04.2016 года № 250 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Демянского муниципального района".

## **2. Оплата труда руководителя учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

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

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения конкретизируются трудовым договором.

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

в отношении руководителя учреждения – Главой Демянского муниципального округа (далее Глава) на основании решения комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

## 2.2. Должностной оклад.

2.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором на основании решения комиссии комитета 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».

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году) определяется по следующей формуле:

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

$D_o$  - должностной оклад руководителя учреждения;

$B_o$  - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 16585 рублей;

$K_{п1}$  - коэффициент, характеризующий объем управления учреждением;

$K_{п2}$  - коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения (в случае наличия двух и более оснований для применения коэффициентов, их размеры суммируются);

$K_{ср1}$  - коэффициент специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения;

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

Должностной оклад руководителя учреждения, сформированный в соответствии с настоящим Положением, подлежит округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливается в фиксированной сумме.

2.2.1.2. Коэффициент, характеризующий объем управления учреждением, подлежит пересмотру комиссией комитета ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления учреждением, на текущий год утверждается распоряжением Администрации Демянского муниципального округа в срок до 1 февраля текущего года.

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

Число обслуживаемого населения определяется по состоянию на

начало года по данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Новгородской области.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации ( $K_{п1}$ ):

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент ( $K_{п1}$ )
1	2	3	4
2.	Воспитанники дошкольных организаций	до 80 чел.	0,1
		от 80 чел. до 100 чел.	0,2
		от 100 чел. до 140 чел.	0,3
		от 140 чел. до 200 чел.	0,4
		свыше 200 чел.	0,5

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения, подлежат пересмотру комиссией комитета на основании служебной записки председателя комитета по образованию Администрации Демянского муниципального округа при изменении в организации следующих показателей: наличие филиала.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации ( $K_{п2}$ ):

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент ( $K_{п2}$ )
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,1

2.2.1.4. Коэффициент специфики работы руководителя учреждения и значимости учреждения устанавливаются в размере ( $K_{ср1}$ ):

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности ( $K_{ср2}$ ) - 0,25;

2.2.1.5. Руководителю вновь созданного учреждения должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии комитета.

### 2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Для руководителя 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).

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

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

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада;

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

за работу в ночное время. Выплаты производятся 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. Выплаты осуществляются в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя 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. Выплаты осуществляются 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;

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

## **2.4. Выплаты стимулирующего характера.**

2.4.1. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на основании распоряжения Администрации Демянского муниципального округа.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на календарный год.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году, для руководителя, впервые назначенного на эту должность) определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета;

в отношении руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году, и руководителя, впервые назначенного на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год в размере 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета;

в отношении руководителя учреждения, с которым перезаключен договор на новый срок, определяется на текущий финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада, на основании показателей результативности его деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии комитета.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданной в текущем году и руководителя, впервые назначенных на эту должность) с учетом показателей оценки эффективности деятельности руководителей учреждений и критериев оценки эффективности их деятельности, указанных в приложении №1 к Примерному положению.

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

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей результативности деятель-

ности руководителя учреждения, согласовывает сумму баллов и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу.

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

На текущий финансовый год руководителю учреждения устанавливается дополнительная ежемесячная выплата за интенсивность в фиксированном размере за:

- организацию выполнения работ, не предусмотренных государственным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 10 000 рублей;
- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 10 000 рублей.

Размер и период выплаты определяется в соответствии с решением комиссии комитета и утверждается распоряжением Администрации.

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

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

Единовременно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия.

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

- ежемесячно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства 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 профессионального образования Российской Федерации»

Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»

- ежемесячно за ученые степени:

кандидат наук	- 25
доктор наук	- 60

- единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства 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». - 100

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается комиссией по установлению стажа в Администрации Демянского муниципального округа (далее комиссия Администрации) в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя учреждения в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет	30 % должностного оклада.

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

В случае, если у руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке

кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

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

#### 2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 4 к Примерному положению.

Оценка выполнения показателей учреждения производится до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года - не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом).

Оценка показателей эффективности деятельности предложений, поданных:

в отношении руководителя учреждения – специалистами комитета образования и центра обеспечения муниципальной системы образования, кураторами направлений деятельности в комиссию комитета образования;

Комиссия комитета рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности руководителя учреждения, согласует набранную сумму баллов и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу. По результатам рассмотрения отчетов комиссия комитета готовит предложение о премировании руководителя учреждения (невыплате премии руководителю учреждения). Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа, которое оформляется распоряжением Администрации.

Премирование старшего воспитателя, исполняющего обязанности руководителя учреждения на основании приказа руководителя учреждения с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается приказом руководителя учреждения с учетом положений абзацев 7-9 подпункта 2.4.5.1.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения премиальная выплата не выплачивается до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

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

2.4.5.2. В целях поощрения руководителя учреждения может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе с указанием размера

такой выплаты, определенной в процентах к окладу или в абсолютном размере в соответствии с условиями, указанными в абзаце семь настоящего пункта:

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией Администрации на основании служебной записки председателя комитета по образованию Администрации

Демянского муниципального округа;

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

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

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

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

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

в отношении руководителя учреждения на основании предложения комиссии учреждения, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом в комитет по образованию в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Демянского муниципального округа;

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся руководителю учреждения, состоящем в списочном составе учреждения на дату начисления премии.

Решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премияльных выплат по итогам работы руководителя учреждения принимается Главой Демянского муниципального округа на основании предложения комиссии комитета, которое оформляется распоряжением Администрации округа.

## **2.5. Материальная помощь.**

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, 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 (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю учреждения и ее конкретном размере принимается в течение 10 рабочих дней после подачи письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях - при наличии уважительных причин).

Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

При наличии экономии по фонду оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь дополнительно к размеру материальной помощи (в том числе к отпуску), установленной подпунктами 2.5.1 пункта 2.5. Примерного Положения, на основании письменного заявления руководителя учреждения и оформляется Распоряжением Администрации - в отношении руководителя учреждения,

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального округа и оформляется распоряжением Администрации округа;

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – Главой муниципального округа на основании письменного заявления членов семьи руководителя учреждения и оформляется распоряжением Администрации округа;

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

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

Выплата материальной помощи осуществляется в течение 5 рабочих дней после принятия решения об оказании материальной помощи.

2.6. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы
		руководителя организации
1	2	3
1.	Дошкольные организации	4

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

Исчисление среднемесячной заработной платы 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 № 922.

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

### **3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя учреждения)**

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя 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). Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения.

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

Размеры 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 должностных 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 должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

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

### 3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6465

2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		

-----

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

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

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

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

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий: хозяйством	7145
3.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	5
1.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша, сторож (вахтер)	4619

2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,	5590
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7699

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.

### **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 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 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

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 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных размерах;

в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной кате-

гории «педагог-методист» <*>	
за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <*>	- 35;
за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*>	- 35;
за наличие ученой степени –кандидат наук <*>	- 20;
за наличие ученой степени –доктор наук <*>	- 45;
за работу с детьми дошкольного возраста:	
работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	- 40;
работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <*>	- 90;
3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:	
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования:	
за работу в группах образовательного учреждения с детьми с ограниченными возможностями здоровья <*>, <***>	-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 непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада и устанавливается в следующем размере:

от 1 до 5 лет -	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет -	15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет -	20 % должностного оклада;
свыше 15 лет -	30 % должностного оклада.

В стаж работы работников учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и иных должностях, предусмотренных штатным расписанием учреждения и иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, в том числе работа в филиалах учреждения.

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

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

Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения. Утверждаются приказом заведующей 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, установленных положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников учреждения и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

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.

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

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

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

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

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

### 3.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <\*\*\*>:

за наличие высшего профессионального образования - 10;

за первую квалификационную категорию - 20;

за высшую квалификационную категорию - 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, 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 <\*\*\*>

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

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

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

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", почетные спортивные звания "Заслуженный мастер спорта России", "Заслуженный тренер России" и "Почетный спортивный судья России" <\*\*\*> - 8

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

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

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

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

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Рос-

сийской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <\*>

---

<\*> устанавливается в процентах 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 установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении N 3 к Примерному положению (перечень может быть дополнен учреждением) по форме согласно приложению N 2 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

в отношении педагогических работников учреждения, подчиненных старшему воспитателю – старшем воспитателем учреждения;

в отношении остальных работников учреждения – заведующим хозяйством учреждения.

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

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

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

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из местного 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 участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

На основании предложений комиссии учреждения решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

### 3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течении 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, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии документа, подтверждающего родство и оформляется приказом учреждения.

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

3.8. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не выше двух месяцев;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалифика-

ционную категорию, почетное звание, учетную степень, стаж, за особенности работы в учреждении.

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

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

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Родничок»

**Перечень  
показателей оценки эффективности деятельности руководителей ОУ и  
критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование по- казателя эффек- тивности деятель- ности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Исполнительская дисциплина	соблюдения сроков, порядка, полноты, точности, достоверности представления информации (отчетов) по запросам комитета образования	10
		выполнение решений совещаний, приказов комитета образования, поручений председателя комитета образования (руководителя учреждения)	5
2.	Качественное обеспечение основной деятельности: образовательного процесса, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, деятельности муниципальной системы образования	отсутствие замечаний по выполнению функций учреждения	10
		отсутствие замечаний по ведению электронного дневника и журнала успеваемости	5
		своевременное и качественное заполнение различных мониторингов и работа в АИС системах, реестрах	5
		выполнение показателя по активности использования педагогическими работниками и обучающимися платформы Сферум	5
		выполнение показателя по предоставлению муниципальных социально значимых услуг в электронном виде	5
3.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования.	отсутствие нарушений, выявленных надзорными органами	10
		отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5
4.	Обеспечение информационной открытости учрежде-	отсутствие замечаний по представленной информации на сайте учреждения (полнота и своевременность обновления)	5

	ния	своевременное размещение меню на сайте ОУ	5
5.	Эффективное ведение финансово-хозяйственной деятельности	соблюдение установленных сроков сдачи бухгалтерской, налоговой и финансовой отчетности	5
		отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5
		отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, , статистической отчетности	10
		выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления)	10

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Родничок»

**ФОРМА**  
перечня показателей оценки эффективности деятельности  
работников учреждения и критериев оценки эффективности  
их деятельности

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1	2	3	4
1.			
2.			
3.			

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад «Родничок»

ПЕРЕЧЕНЬ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ  
УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	
1. Старший воспитатель		100 б
1.1.	Своевременное и качественное представление информации и отчетности по вопросам реализации ООП ДО и АООП ДО	10
1.2.	Рациональное использование материально-технических и иных ресурсов для эффективного создания ППРС в соответствии с ООП ДО и АООП ДО	10
1.3.	Обеспечение выполнения контрольных показателей организации	10
1.4.	Обеспечение информационной открытости организации	5
1.5.	Участие учреждения в муниципальных, региональных и всероссийских проектах, грантах, конкурсах, фестивалях	10
1.6.	Высокая результативность работы по охвату обучающихся дополнительным образованием	10
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления дополнительных платных услуг	10
1.8.	Результативная адресная методическая помощь педагогам учреждения	15
1.9.	Сетевое взаимодействие с учреждениями культуры, социальными партнерами по реализации ООП ДО	10
1.10.	Отсутствие случаев детского травматизма	10

<b>2. Педагогические работники</b>		100 б
<b>2.1.</b>	<b>Педагогические работники - воспитатель</b>	
2.1.1.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	5
2.1.2.	Отсутствие случаев детского травматизма	4
2.1.3.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	4
2.1.4.	Ведение педагогических наблюдений	5
2.1.5.	Ведение портфолио на каждого ребенка	5
2.1.6.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	4
2.1.7.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	4
2.1.8.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	5
2.1.9.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	4
2.1.10.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	5
2.1.11.	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	4
2.1.12.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с ФООП ДО	4
2.1.13.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН	5
2.1.14.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	5

2.1.1. 5.	Обеспечение вариативности предметной среды	5
2.1.1. 6.	Обеспечение доступности среды	5
2.1.1. 7.	Безопасность предметно-пространственной среды	5
2.1.1. 8.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций	4
2.1.1. 9.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	4
2.1.2. 0.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	5
2.1.2. 1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	5
2.1.2. 2.	Первичное выявление семей группы риска	4
2.2.	<b>Педагог - психолог</b>	100 б
2.2.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	15
2.2.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	15
2.2.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	10
2.2.4.	Организация деятельности с педагогами по психолого – педагогическому сопровождению обучающихся с ОВЗ	20
2.2.5.	Гармонизация детско-родительских отношений	10
2.2.6.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работни-	20

	ков	
2.2.7.	Участие в работе службы примирения	10
2.4.	<b>Музыкальный руководитель</b>	100 б
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	10
2.4.2.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	15
2.4.4.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	10
2.4.5.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата на занятиях	10
2.4.6.	Гармонизация детско-родительских отношений	10
2.4.7.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	10
2.4.8.	Отсутствие случаев детского травматизма	10
2.4.9.	Участие в работе службы примирения	5
2.4.10.	Активное участие в реализации адаптированных программ дошкольного образования для детей с ОВЗ	15
2.4.11.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	5
2.5.	<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>	100 б
2.5.1.	Ведение необходимой документации по работе компенсирующей группы детей с ОВЗ	10
2.5.2.	Использование в работе современных информационных ресурсов	10
2.5.3.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	10
2.5.4.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недораз-	10

	вития речи, логоритмика) на логопункте	
2.5.5.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	10
2.5.6.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	10
2.5.7.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	10
2.5.8.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	10
2.5.9	Результативная работа в ППк учреждения	10
2.5.10	Результативная работа по взаимодействию с ПМПК (ЦДи К)	10
<b>2.6.</b>	<b>Педагогические работники дополнительного образования детей</b>	<b>60 б</b>
2.6.1.	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	10
2.6.2.	Успешность освоения обучающимися дополнительных образовательных программ	10
2.6.3.	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	10
2.6.4.	Информационная компетентность педагога	10
2.6.5.	Обновление содержания программ дополнительного образования детей	10
2.6.6.	Разработка эффективных моделей организации дополнительного образования детей	10
<b>3.</b>	<b>Младший воспитатель</b>	<b>100 б</b>
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	20
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН	15
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях обра-	15

	зовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	10
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	10
3.6	Сохранность имущества учреждения	10
3.7	Обеспечение безопасных условий ( пожарной , анти-террористической, электробезопасности) экономия электроэнергии	20
<b>10.</b>	<b>Повар</b>	<b>100 б</b>
10.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	20
10.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	15
10.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	15
10.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	10
10.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	10
10.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	10
10.7	Сохранность имущества пищеблока	20
<b>11.</b>	<b>Завхоз</b>	<b>100 б</b>
11.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электро-снабжения образовательной организации	15
11.2.	Оперативность и качество выполнения заявок по поставке продуктов, работа с поставщиками	15
11.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	10
11.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	15

11.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	15
11.6.	Выполнение особо важных заданий (подготовка к учебному году, отопительному сезону и др)	5
11.7	Эффективная и своевременная работа в системе МЕР-КУРИЙ и Честный знак	25
<b>12.</b>	<b>Обслуживающий персонал (машинист по стирке белья и спецодежды, вахтер, сторож)</b>	100 б
12.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и территории	20
12.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	15
12.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	15
12.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10
12.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	10
12.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	10
12.7	Исполнительская дисциплина	20

к положению  
об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения,  
Детский сад «Родничок»

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕ-  
ЛЕЙ  
ОРГАНИЗАЦИЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯ-  
ТЕЛЬНОСТИ (кроме руководителя МБУ «ЦОМСО»)**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности и методика их расчета	Количество баллов
1	2	3	4
<b>1. Основная деятельность организации</b>			
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	15
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения  Основания: данные организации в соответствии с журналом регистрации обращений	0
1.3.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Выявлены нарушения	0
		Выполнение плана устранения нарушений  Основание: данные организации	15
		Не выявлены нарушения	10
1.4.	Обеспечение информационной открыто-	Мониторинг по обязательной информации к размещению:	

	сти учреждения	- наличие сайта - наличие на сайте информации об учреждении, о действующих нормативно-правовых актах и другой информации в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации	
		наличие	10
		отсутствие	0
Основание: мониторинг комитета по обязательной информации к размещению			
Максимально возможное по первому разделу количество баллов всех критериев			50
<b>2. Финансово-экономическая деятельность организации</b>			
2.1.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в министерство (при наличии бухгалтерской службы)	Выполнение - соблюдение сроков представления бюджетной и бухгалтерской отчетности в соответствии с установленным графиком сдачи отчетности; - качественное представление бюджетной и бухгалтерской отчетности по установленным формам (без ошибок и опечаток)	5
		Невыполнение	0
2.2.	Соблюдение сроков перечисления денежных средств по налогам и сборам и выплате заработной платы работникам (при наличии бухгалтерской службы)	Отсутствие начисленных штрафов и пени по организации	5
		наличие начисленных штрафов и пени по организации  Основание: данные организации	0
2.4.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие  Основание: данные организации	0

2.5.	Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	Отсутствие	5
		Наличие	0
		Основание: данные организации	
2.7.	Отсутствие замечаний в актах проверок контрольно-надзорных органов, содержащих сведения о нарушениях	Отсутствие	0
		Наличие	- 20
		Основание: данные учреждения	
2.8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников (при наличии их установления)  Отношение средней заработной платы по учреждению к планируемой средней заработной плате наемных работников в текущем календарном году (при отсутствии установленного целевого показателя) - 100 %	Выполнение на 100 % и более	10
		Невыполнение	0
		Основание: мониторинг МБУ «ЦОМСО» выполнения целевого показателя	
		Методика расчета:	
		A / B x 100 %, где:	
		A - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета министерства образования Новгородской области за отчетный период;	
		B - установленный целевой показатель за отчетный период	
Максимально возможное по второму разделу количество баллов всех критериев			30
<b>3. Исполнительская дисциплина руководителя организации</b>			
3.1.	Исполнение приказов, поручений комитета, представления информации по запросам	Своевременное исполнение	5
		Наличие неисполненных приказов, поручений и информации	- 5
		Основание: данные учреждения по согласованию со специалистом	

		министерства - куратором организации	
Максимально возможное по третьему разделу количество баллов всех критериев			5
4. Деятельность организации, руководителя организации, направленная на работу с кадрами			
4.1.	Укомплектованность работниками основного персонала	Укомплектовано (процент от штатного расписания):	
		на 70 % и более	5
		менее 70 %	0
		Основание: данные организации	
		Методика расчета:	
		(A / B) x 100 %, где:	
		A - количество укомплектованных штатных единиц;	
		B - количество штатных единиц основного персонала по штатному расписанию организации	
4.2.	Соблюдение безопасных условий труда	Выполнение - проведение мероприятий по охране труда; - периодические медицинские осмотры	5
		Невыполнение	0
		Основание: данные организации	
Максимально возможное по четвертому разделу количество баллов всех критериев			20
Максимально возможное по четырем разделам количество баллов всех критериев			100