


**СОГЛАСОВАНО**  
**Председатель ППО**  
  
\_\_\_\_\_ Антонова Н.Ю.

**Утверждено**  
**Приказом и.о. заведующей**  
**МАДОУ «Детский сад №1» р.п.**  
**Хвойная**  
  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Петрова

От 22.09.24 № 47



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» р.п. Хвойная, находящегося в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» р.п. Хвойная, находящегося в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 29.07.2024г N 1070 " Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» р.п. Хвойная, находящегося в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа (далее организация), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 № 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 организации, занятых по

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной Администрацией Хвойнинского муниципального округа (далее - Администрация) комиссией по вопросам оплаты труда (далее - комиссия Администрации).

Состав и порядок деятельности комиссии Администрации утверждается распоряжением Администрации.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее - комиссия организации).

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

1.8. Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников организации не должен превышать расчётный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета.

Порядок определения расчётного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и служащих комитета и расчётного среднемесячного уровня заработной платы работников организации устанавливается в соответствии с пунктом 3-2 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, созданных Хвойнинским муниципальным округом, утвержденного постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 N 1126 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа».

## **1. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя организации**

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

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

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя организации, заместителя организации конкретизируется трудовым договором.

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

в отношении руководителя организации – Главой Хвойнинского

муниципального округа (далее - Глава округа) на основании решения комиссии Администрации и утверждается распоряжением Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и утверждается приказом организации.

## **2.2. Должностной оклад**

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

2.2.1.1. Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

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

$Д_о$  – должностной оклад руководителя организации;

$Б_о$  – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 15409 рублей;

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

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

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

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

Должностной оклад руководителя организации, 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 организацией, подлежит пересмотру комиссией Администрации ежегодно не позднее 25 января текущего года. Решение об установлении коэффициента, характеризующего объем управления организацией, на текущий год утверждается распоряжением Администрации в срок до 1 февраля текущего года.

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

Коэффициенты, характеризующие объем управления организацией

(Кп1):

N п/п	Показатели по типам (видам) организаций	Условия (человек)	Коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Обучающиеся дошкольных образовательных организаций	до 60	0,10
		от 60 до 120	0,15
		от 120 до 180	0,20
		от 180 до 240	0,25
		от 240 до 300	0,30
		от 300 и выше	0,35

2.2.1.3. Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации, подлежат пересмотру комиссией Администрации на основании служебной записки специалиста комитета образования – куратора организации при изменении в организации следующих показателей:

наличие филиала, структурного подразделения;

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации (Кп2):

N п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	Коэффициент (Кп2)
1	2	3	4
1.	Наличие филиала, структурного подразделения:		
1.1.	Общеобразовательные организации Дошкольные образовательные организации	за каждый филиал, структурное подразделение	0,10

2.2.1.4. Коэффициенты специфики работы руководителя организации и значимости организации устанавливаются в размере (Ксп1, Ксп2):

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Ксп2) - 0,25;

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

дошкольные образовательные организации, расположенные в городской местности – 0,15.

2.2.2. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

### 2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя

организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. 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 организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, работавшего в

выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу. 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.

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

2.4.1. Руководителю организации и заместителю руководителя организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

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

в отношении руководителя организации на основании распоряжения Администрации;

в отношении заместителя руководителя организации на основании приказа организации.

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 организации определяется на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии Администрации;

в отношении руководителя организации, впервые назначенного на эту должность и руководителя организации, 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 (или его предшественника) деятельности в период действия предыдущего трудового договора в соответствии с решением комиссии Администрации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю организации с учетом показателей результативности деятельности руководителя организации, утвержденных Постановлением Администрации.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности руководителя организации проводится комиссией Администрации в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 декабря

календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится руководителю организации, являющемуся временно исполняющим обязанности руководителя организации.

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

- организацию выполнения работ, не предусмотренных муниципальным заданием, связанных со строительством, капитальным ремонтом, реконструкцией объектов капитального строительства, в размере не более 15 000 рублей;

- участие в проектах, мероприятиях, программах, имеющих ключевое влияние на социально-экономическое развитие Новгородской области, в размере не более 15 000 рублей.

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

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации.

Оценка выполнения целевых показателей результативности деятельности заместителя руководителя организации проводится комиссией организации в соответствии с критериями оценки результативности их деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. (Приложение 4)

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не

производится, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.4.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно и единовременно.

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

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

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

- ежемесячно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации", почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения" - 10

- ежемесячно за ученые степени:

кандидат наук – 25

доктор наук – 60

- единовременно за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от



13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" – 100

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

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

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

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающего право на получение выплаты и определение размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет в отношении заместителя руководителя организации устанавливается комиссией организации в следующих размерах:

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

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

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

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

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

2.4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации, заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

Премирование руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, указанными в приложении № 2 к Примерному положению.

Руководитель организации в соответствии с показателями эффективности деятельности, установленными приложением № 3, представляет специалисту комитета образования – куратору организации отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. Специалист комитета образования – куратор организации визирует представленный отчет об оценке эффективности деятельности руководителя организации и представляет на рассмотрение в комиссию Администрации. По результатам рассмотрения отчета комиссия Администрации ежеквартально готовит предложение до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом (за 4-й квартал отчетного года – не позднее 31-го числа месяца года, следующего за отчетным годом) о премировании руководителя организации (невыплате премии руководителю организации).

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

На основании предложения комиссии Администрации Главой округа принимается решение о премировании или об отказе в премировании и

конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы руководителя организации, которое утверждается распоряжением Администрации.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 50 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 5 . Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера организации проводится в сроки, предусмотренные приказом организации на основании представленного в комиссию организации отчета об оценке эффективности своей деятельности. По результатам рассмотрения отчетов комиссия организации готовит предложение о премировании заместителя руководителя организации (невыплате премии заместителю руководителя организации). На основании предложения комиссии организации руководителем организации по согласованию с комитетом образования принимается решение о премировании или об отказе в премировании и конкретных размерах премиальных выплат по итогам работы заместителя руководителя организации, которое утверждается приказом организации.

Премирование заместителя руководителя, исполняющего обязанности руководителя организации на основании распоряжения Администрации с доплатой по статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляется в порядке, предусмотренном абзацем пятым подпункта 2.4.5.1., которое утверждается распоряжением Администрации с учетом положений абзацев 7-9 подпункта 2.4.5.1.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 50 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 20 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю организации, заместителю руководителя организации 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 объема оплаты труда.

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

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

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

Решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении:

руководителя принимается комиссией Администрации на основании служебной записки специалиста комитета образования - куратора организации;

заместителя руководителя организации принимается комиссией организации.

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

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

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

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

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

в отношении руководителя организации распоряжением Администрации в соответствии с решением комиссии Администрации на основании заявления руководителя организации, которое должно быть представлено не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

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

2.4.5.4. Премияльные выплаты производятся руководителю организации, заместителю руководителя организации, состоящим в списочном составе организации на дату начисления премии.

## **2.5. Материальная помощь:**

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи (об отказе в оказании материальной помощи) руководителю организации, заместителю руководителя, главного бухгалтера организации 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).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

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

2.5.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 организации - Главой округа и утверждается распоряжением Администрации;

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

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации, 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 организации, заместителю руководителя организации устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя

организации, заместителя руководителя организации, устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		руководителя организации	заместителя руководителя
1	2	3	4
2.	Дошкольные образовательные организации	3	2,5

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

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

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

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

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

#### **3.2. Должностной оклад**

**Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ). Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 Примерного положения**

Должностные оклады работников организации, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого

рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю, 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 за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсирующих, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

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

### 3.3. Размеры минимальных окладов работников организации.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5893
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187
2.	ПКГ должностей педагогических работников		

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог - библиотекарь	12951
3.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
3.1.	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением	9318
3.2.	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	10239

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

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 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	4
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,	5893
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6837

3.3.5. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному	4420

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (рублей)
1	2	3	4
		обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке белья, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автобуса, повар	5349
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5878
2.3.	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6474
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7367

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по

согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

### **3.4. Выплаты компенсационного характера:**

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года

№ 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, не 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 организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <\*\*\*> - 40;

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

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, в следующих размерах:

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

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

---

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

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

### **3.5. Выплаты стимулирующего характера:**

Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливают в процентах к должностному окладу.

3.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам организации производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда организации:

- 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 педагогического работника организации, дающего право на получение выплаты за педагогический стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

В стаж работы других работников организации, не относящихся к должностям педагогических работников, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается общий стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством.

В случае, если у работника организации 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 организации.

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

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации и критериев оценки результативности их деятельности. (Приложение 5)

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 комитета образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. Предельный размер выплаты составляет не более 200 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 организации с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников организации устанавливается приказом организации в соответствии с условиями и порядком выплаты установленным Положением организации.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников организации осуществляется 2 раза в течение финансового года:

- период с 01.01. по 30.06.

- период с 01.07. по 31.12.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации не позднее 15.06 и 01.12 об их оценки 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. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений <\*>:

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

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

работникам организации, 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;

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

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

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего:

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 общего образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак

отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок "Отличник народного просвещения" - 7;

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

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации", ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" <\*\*\*>: – до 100.

---

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

3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность: квартальная.

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными Положением организации в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 5

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности



работников организации учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

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

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

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, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

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

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидии, поступающей в установленном порядке в организацию из бюджета округа, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

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

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

### **3.6. Материальная помощь:**

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, стаж, за особенности работы в образовательной организации.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (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 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 организации, 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 должности.

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

---

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАДОУ «Детский сад  
№1» р.п. Хвойная, находящихся в  
ведении комитета образования  
Администрации Хвойнинского  
муниципального округа

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**критериев оценки результативности деятельности руководителя муниципальной организации, находящейся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа**

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии оценки целевого показателя	Количество баллов
1	2	3	4
<b>I. Основная деятельность учреждения</b>			
1.1	Полнота правовой базы учреждения и ее соответствия действующему законодательству	соответствие документов, регламентирующих деятельность учреждения, законодательству Российской Федерации	5
		наличие эффективных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), должностных инструкций работников (профессиональных стандартов), своевременное внесение изменений в них	3
		наличие документов в актуальном виде, регламентирующих оплату труда в учреждении, протоколов заседаний комиссии учреждения	2
1.1.2	Организация работы в сфере противодействия коррупции в учреждении	наличие локальных актов в учреждении, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, соответствующих законодательству Российской Федерации	2
		наличие плана по противодействию коррупции в учреждении, отчетов об исполнении плана	2
		проведение заседаний комиссии по противодействию коррупции	2

		(иной комиссии, в полномочия которой входит рассмотрение вопросов противодействия коррупции) согласно утвержденному плану и с обязательным участием представителя учредителя, не менее 2 раза в год	
1.2	Исполнение муниципального задания по объему и качеству за отчетный период	95 процентов и более	5
		менее 95 процентов	0
1.3	Выполнение учреждением соглашений с образовательными организациями	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководителей образовательных организаций по ведению бухгалтерского учета отсутствие административных штрафов на руководителей обслуживаемых образовательных организаций	15
1.4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	обеспечение выполнения правил по охране труда	1
		проведение специальной оценки условий труда 100 процентов рабочих мест	4
1.5	Обеспечение информационной открытости учреждения	размещение информации о деятельности учреждения на официальном сайте учреждения и (или) на официальном сайте Администрации Хвойнинского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подлежащей размещению в соответствии с законодательством Российской Федерации, и поддержание ее в актуальном состоянии	7
1.6	Отсутствие фактов несвоевременного ответа на акты реагирования контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя и (или) неприменения мер по устранению нарушений или недостатков, выявленных по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	своевременная подготовка ответов на представления (протесты, предписания), своевременное принятие мер по устранению нарушений и недостатков	7

<b>II. Финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина руководителя учреждения</b>			
2.1	Эффективное ведение финансово-экономической деятельности	отсутствие фактов просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности	5
2.2	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	5
2.3	Соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения	соблюдение установленного соотношения среднемесячной заработной платы	5
2.4	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей директора учреждения	отсутствие дисциплинарных взысканий у директора учреждения в течение отчетного периода	5
2.5	Своевременность начисления и выплата в установленные сроки заработной платы работникам учреждения, работникам обслуживаемых организаций	соблюдение сроков выплаты заработной платы, отсутствие задолженности по выплате заработной платы работникам	5
2.6	Своевременная уплата налогов и сборов	соблюдение сроков	5
2.7	Соблюдение сроков и порядка представления учреждением статистической и иной отчетности, ответов на поступающие запросы	отсутствие нарушений и соблюдение сроков представления учреждением статистической и иной отчетности, информации по отдельным запросам	5
2.8	Соблюдение сроков и порядка представления	отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности	5

	бюджетной и бухгалтерской отчетности		
<b>III. Деятельность учреждения, руководителя учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1	Укомплектованность учреждения работниками	укомплектованность учреждения работниками не менее 90 процентов от штатного расписания	5
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критери</b>		<b>100</b>

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАДОУ «Детский сад  
№1» р.п. Хвойная, находящихся в  
ведении комитета образования  
Администрации Хвойнинского  
муниципального округа

**1. ПЕРЕЧЕНЬ**  
**критериев оценки эффективности деятельности**  
**(для установления премиальных выплат руководителю образовательной**  
**организации)**

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
<b>I. Основная деятельность организации, учреждения</b>			
1.1	Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от граждан, должностных лиц органов власти на действие (бездействие) работников организации, учреждения	отсутствие	10
		наличие	0
1.2	Обеспечение информационной открытости муниципального учреждения, муниципальной образовательной организации:  наличие официального сайта организации, учреждения и/или раздела с информацией об организации, учреждении на сайте учредителя (да/нет)  регулярное размещение информации об организации, учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <a href="http://www.bus.gov.ru">www. bus.gov.ru</a> (да/нет)  своевременное размещение планов графиков организации, учреждения в Единой информационной системе <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www. zakupki.gov.ru</a> (да/нет)	наличие всех составляющих, информация актуальная	10
		частичное наличие составляющих, информация размещена не в полном объеме или в неактуальном виде	<u>3</u>
		отсутствие всех составляющих	0



<b>II. Финансово-экономическая деятельность организации, учреждения</b>			
2.1	Соблюдение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»	соблюдаются	5
		не соблюдаются	0
2.2	Исполнение постановления Администрации Хвойнинского муниципального округа, регламентирующего осуществление закупок малого объема согласно перечню товаров, работ, услуг, закупки которых осуществляются с использованием специализированных электронных ресурсов и начальная (максимальная) цена контракта которых превышает 5000 (Пять тысяч) рублей	соблюдается	3
		не соблюдается	0
2.3	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	отсутствие	5
		наличие	0
2.4	Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской отчетности, финансовой, статистической отчетности, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых), запросов учредителя, выполнение организацией соглашений	соблюдается	10
		соблюдается, но имеются нарушения	3
		не соблюдается	0
<b>III. Качество управления организацией, учреждением и деятельность организации, учреждения, направленную на работу с кадрами</b>			
3.1	Отсутствие фактов привлечения муниципальной организации, муниципального учреждения и/или его руководителя к административной ответственности по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя	отсутствие	5
		наличие	0
3.2	Выполнения квоты по приему на работу инвалидов в соответствии	квота выполнена	2
		квота не	0

	с законодательством Российской Федерации	выполнена	
	<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>		<b>50</b>

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МАДОУ «Детский сад  
№1» р.п. Хвойная, находящихся в  
ведении комитета образования  
Администрации Хвойнинского  
муниципального округа

**ФОРМА**  
оценки эффективности деятельности работников организации

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

#### Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №1» р.п. Хвойная, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа

#### ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки результативности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
<b>Заместитель заведующей</b>			
1	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	Выполнено Не выполнено	15 0
3	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	Выполнено Не выполнено	15 0
4	Соблюдение трудовой дисциплины	Выполнено Не выполнено	10 0
5	Своевременное размещение отчетов на сайтах	Выполнено Не выполнено	20 0
6	Исполнение муниципального задания по объёму и качеству за отчётный период	95 % и более Менее 95 %	15 0
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя	Выполнено Не выполнено	15 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>

<b>Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре</b>			
1.	Отсутствие случаев детского травматизма	Выполнено Не выполнено	8 0
2.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе по средствам создания образовательных проектов совместно с семьей	Открытые занятия (не менее 2 раз) Родительские собрания Выставки, проекты (не менее 2 раз )	4 3 3
3.	Удовлетворённость родителей работой воспитателей (по результатам анкетирования)	Выше 85 % Ниже 85%	4 0
4.	Подготовка и проведение праздника	Проведено Не проведено	10 0
5.	Исполнение ролей	Проведено Не проведено	8 0
6.	Пополнение развивающей среды требованиям ФГОС	Проведено Не проведено	10 0
7.	Участие детей в выставках, конкурсах, фестивалях, конкурсах(не менее 2 раз)	ДОУ Окружной Областной, Федерация	1 4 5
8.	Призовые места у детей в конкурсах (очные)	Окружной	5
9.	Участие педагогов в выставках, конкурсах, фестивалях	ДОУ Окружной Областной, Федерация	1 3 3
10.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, семинары, субботники), консилиумы, конференции	ДОУ Окружной	1 6

11.	Выступление педагогов на МО, ТГ, семинарах, занятиях	Выступил Не выступил	10 0
12.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	ДОУ, Район (не менее 3 раз) Область, Федерация	3 6
13.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	Выполнено Не выполнено	2 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>
<b>Учитель- логопед, учитель- дефектолог</b>			
1	Ведение необходимой документации(расширенный объём)	Выполнено Не выполнено	7 0
2	Обеспечение вариативности деятельности(досуги, развлечения, исполнение ролей, подготовка к проведению праздников)	Обеспечена Не обеспечена	10 0
3	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	Открытые занятия(не менее 2 раз) Родительские собрания, консультации Выставка, проекты(не менее 2 раз)	4 3 3
4	Взаимодействие с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей(психические процессы, речевое развитие, моторика)	Выполнено Не выполнено	6 0
5	Внедрение авторских программ,	Выполнено	7

	методических разработок на учебный год	Не выполнено	0
6	Удовлетворённость родителей работой педагогов (по результатам анкетирования)	Ниже 85% Выше 85%	0 4
7	Участие в конкурсах, интернет-конкурсах, фестивалях по профилю деятельности	ДОУ Муниципальный Регион., Федер.	1 3 3
8	Участие специалиста в МО, ТГ, семинарах, консилиумах	ДОУ Муниципальный	1 6
9	Выступление педагогов на МО, ТГ, семинарах, занятиях	Выполнено Не выполнено	10 0
10	Отсутствие детского травматизма	Выполнено Не выполнено	2 0
11	Наличие публикаций	ДОУ, муниц.(не менее 3 раз) Регион., Федер.	3 6
12	Участие детей и родителей с педагогом в конкурсах, выставках(не менее 2)	ДОУ Муниципальный Регион., Федер.	1 4 5
13	Призовые места детей в конкурсах (очные)	ДОУ Окружной	2 5
14	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	Выполнено Не выполнено	4 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>
<b>Психолог</b>			
1	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного	Выполнено Не выполнено	

	процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)		15 0
2	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Участие в конкурсах по профилю деятельности	ДОУ Муниципальный Регион., Федер.	1 3 3
4	Наличие публикаций	ДОУ, муниц.(не менее 3 раз) Регион., Федер.	3 6
5	Ведение необходимой документации	Выполнено Не выполнено	10 0
6	Признание профессионализма педагога-психолога родителями		
7	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	Выполнено Не выполнено	4 0
8	Участие специалиста в МО, ТГ, семинарах, консилиумах	ДОУ Муниципальный	1 6
9	Выступление педагогов на МО, ТГ, семинарах, занятиях	Выполнено Не выполнено	10 0
10	Отсутствие детского травматизма	Выполнено Не выполнено	8 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
1	Дополнительная нагрузка (ранний возраст,	Присутствуют Отсутствуют	20 0



	разновозрастная группа)		
2	Отсутствие обоснованных замечаний от родителей.	Присутствуют Отсутствуют	10 0
3	Образцовое содержание группы, строгое соблюдение санитарных норм	Без замечаний С замечаниями	15 0
4	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	Выполнено Не выполнено	15 0
5	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. Одежды (на основании результатов внутреннего контроля): - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. Одежде.	Выполнено Не выполнено	10 0
6	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ	Выполнено Не выполнено	10 0
7	Непосредственная <u>помощь</u> воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	Выполнено Не выполнено	20 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>
<b>Делопроизводитель</b>			
1	Работа с архивом, отсутствие замечаний	Выполнено Не выполнено	20 0
2	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных	Выполнено Не выполнено	15 0

	(мониторинг, персонализированный учет)		
3	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	Выполнено Не выполнено	10 0
4	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Выполнено Не выполнено	15 0
5	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	Выполнено Не выполнено	20 0
6	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	Выполнено Не выполнено	20 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>100</b>
<b>Обслуживающий персонал</b>			
1	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	Выполнено Не выполнено	20 0
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации	Нет замечаний Есть замечания	10 0
4	Разовые поручения при проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройству территории.	Выполнено Не выполнено	10 0
5	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спец.одежды.	Выполнено Не выполнено	20 0

6	Инициатива при выполнении дополнительной нагрузки, в период отсутствия работника коллектива.		10
7	Участие в благоустройстве территории, субботнике	Принял участие Не принимал участие	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			100

### **Приложение № 5**

к Положению об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №1» р.п. Хвойная, находящийся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

критериев оценки эффективности деятельности работников организации

№ п/п	Наименование критериев оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Максимальное количество баллов
<b>Заместитель заведующей</b>			
1	Наличие своевременно и качественно оформленных обновленных информационных стендов, наглядной агитации, презентаций в детском саду	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Участие в проведении ремонтных работ	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Участие в работе комиссий	Выполнено Не выполнено	10 0

4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и посетителей	Выполнено Не выполнено	10 0
5	Отсутствие больничного листа	Выполнено Не выполнено	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>
<b>Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель- логопед, учитель-дефектолог</b>			
1.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации(пропуски по болезни 1 ребёнка не более 0,64 д/дн)	Выполнено Не выполнено	10 0
2.	Посещаемость детьми группы 0,74	Выполнено Не выполнено	10 0
3.	Своевременное заполнение документации (АОП, индивидуальные планы)	Выполнено Не выполнено	10 0
4.	Превышение предельной наполняемости группы	Присутствует Отсутствует	10 0
5.	Участие родителей и педагогов в благоустройстве территории, субботники	Выполнено Не выполнено	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>
<b>Психолог</b>			
1	проведение (участие) не менее 2-х информационных мероприятий, способствующих активизации взаимодействия педагога-психолога с законными представителями воспитанников	Выполнено Не выполнено	10 0

2	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение. Высококачественное ведение внутренней документации учреждения	Выполнено Не выполнено	5 0
3	Обеспечение условий организации образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	Выполнено Не выполнено	10 0
4	Отсутствие больничного листа	Выполнено Не выполнено	5 0
5	Участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума	Выполнено Не выполнено	10 0
6	Консультирование родителей (законных представителей) по вопросам освоения ребенком образовательной программы дошкольного образования	Выполнено Не выполнено	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>
<b>Помощник воспитателя</b>			
1	Участие в благоустройстве территории	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Отсутствие нарушений требований охраны труда	Выполнено Не выполнено	10 0
4	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации(пропуски по	Выполнено Не выполнено	5 0

	болезни 1 ребёнка не более 0,64 д/дн)		
5	Посещаемость детьми группы 0,74	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Образцовое содержание группы	Выполнено Не выполнено	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>
<b>Делопроизводитель</b>			
1	Участие в благоустройстве территории	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Отсутствие нарушений требований охраны труда	Выполнено Не выполнено	10 0
4	Качество ведение документации	Выполнено Не выполнено	10 0
5	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	Выполнено Не выполнено	10 0
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>
<b>Обслуживающий персонал</b>			
1	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	Выполнено Не выполнено	5 0
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих	Нет замечаний	5

	органов и администрации	Есть замечания	0
4	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	Выполнено Не выполнено	5 0
5	Отсутствие нарушений требований охраны труда	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Разовые поручения при проведении ремонтных работ в учреждении, благоустройству территории.	Выполнено Не выполнено	5 0
7	Сохранность оборудования, приборов, материалов, спец. одежды.	Выполнено Не выполнено	10 0
8	Инициатива при выполнении дополнительной нагрузки , в период отсутствия работника коллектива.		5
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>50</b>