

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение № 9  
«Детский сад комбинированного вида» д. Новоселицы**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

Председатель профсоюзной организации  
МАДОУ № 9  
О.В. Яковлева

Приказом № 33 – ахд от 10.10.2024 года  
Заведующая МАДОУ № 9  
Н.В. Калитова

Протокол № 4 от 10.10.2024

**Положение об оплате труда работников МАДОУ № 9 д. Новоселицы  
и филиала МАДОУ № 9 в д. Божонка  
(новая редакция)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ № 9 д. Новоселицы и филиала МАДОУ № 9 в д. Божонка (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района, утвержденного распоряжением комитета образования Администрации Новгородского муниципального района от 18.07.2024 № 122 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района», внесенными изменениями, утвержденными распоряжением комитета образования Администрации Новгородского муниципального района от 09.10.2024 № 197 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ № 9 д. Новоселицы и филиала МАДОУ № 9 в д. Божонка (далее – организации), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Новгородского муниципального района, а также 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 19.06.2000 № 82 – ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организации максимальным размером не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из

областного и местного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда руководителя организации рассматриваются созданной в комитете образования Администрации Новгородского муниципального района (далее – комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителей автономных организаций (далее – комиссия комитета), в соответствии с Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных автономных организаций, подведомственных комитету образования Администрации Новгородского муниципального района.

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

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

## **2. Оплата труда заместителя руководителя организации**

### **2.1. Заработная плата заместителя руководителя организации состоит из:**

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для заместителей организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении должностного оклада заместителя руководителя организации, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации.

### **2.2. Должностной оклад**

2.2.1. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливается в размере не более 90 % должностного оклада руководителя организации.

### **2.3. Выплаты компенсационного характера:**

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

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», действующим отраслевым соглашением между министерством образования Новгородской области и Новгородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором МАДОУ № 9 д. Новоселицы минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 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 заместителя руководителя организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

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

2.4.1. 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 заместителю руководителя организации устанавливаются в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются заместителю руководителя организации с учетом показателей результативности на основании критериев оценки результативности его 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 его деятельности не позднее 1 октября календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации об оценке выполнения целевых показателей результативности деятельности, согласует 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 либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается за полученную высшую категорию, присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение квалификационной категории, поощрения, ученой степени – при условии: соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременно выплата за качество выполняемых работ заместителю руководителя организации устанавливается при поощрении Президента Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными актами.

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 просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудной знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»	- 10% должностного оклада
за ученые степени:	
кандидат наук	- 25% должностного оклада
доктор наук	- 60% должностного оклада
<b>единовременно:</b> 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 просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах министерства просвещения Российской Федерации, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 №748 «О ведомственных наградах министерства науки и высшего образования Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник	- 100% должностного оклада.

начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья»	
---	--

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

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении заместителя руководителя организации устанавливаются комиссией организации в размере не более 30 процентов должностного оклада.

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

Заседания 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 организации.

2.4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие заместителю руководителя организации осуществляются в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности заместителя руководителя организации для установления премиальных выплат производится до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 4 к Положению.

Премирование заместителя руководителя организации осуществляется по итогам работы за квартал в размере не более 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда на основании оценки эффективности деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, установленными положением об оплате труда организации, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 4 к Положению (перечень может быть дополнен организацией) по форме согласно приложению № 2 к Положению. Проведение оценки эффективности деятельности заместителя руководителя 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).

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов базового оклада. Премияльная выплата устанавливается в отношении заместителя руководителя организации приказом руководителя организации в соответствии с решением комиссии организации. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания заместителю руководителя организации за период, в котором совершен проступок, премияльная выплата не производится.

Премия по итогам работы за полугодие начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за полугодие в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного и местного бюджетов, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Заместителю руководителя организации по решению комиссии организации и на основании ходатайства руководителя организации выплачивается премия за выполнение особо важных и/или срочных работ единовременно в размере до 100 процентов базового оклада по итогам их выполнения с целью поощрения заместителя руководителя организации за оперативность и качественный результат труда. Премия за выполнение особо важных и/или срочных работ устанавливается в отношении заместителя руководителя организации приказом организации.

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

Выплата производится за счет средств доходов, полученных в текущем году от приносящей доход деятельности. Данная выплата устанавливается в отношении заместителя руководителя организации приказом организации в соответствии с решением комиссии организации не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Премияльные выплаты производятся заместителю руководителя организации, состоящего в списочном составе организации на дату начисления премии.

## **2.5. Материальная помощь:**

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

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении заместителя руководителя организации принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.2. В случае смерти заместителя руководителя 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 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 в отношении заместителя руководителя организации принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя 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.

2.6. 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), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности организации.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы
1	Дошкольные образовательные организации	2,5

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

Исчисление среднемесячной заработной платы заместителя руководителя организации и среднемесячной заработной платы работников организации в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

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

3.1. Заработная плата работников организации (за исключением 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 на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ 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 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 организации, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем 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 (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	Помощник воспитателя	6158
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6465
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	12951

3.3.2. 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 (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6158
2.	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующая хозяйством	7145

3.3.3. 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 (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий (дворник), кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (прачка)	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: рабочий по комплексному обслуживанию здания	5590
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: повар	6143
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: повар, выполняющий обязанности шеф-повара	7699

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным

органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

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

3.4.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», действующим отраслевым соглашением между министерством образования Новгородской области и Новгородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором МАДОУ № 9 д. Новоселицы минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 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 должностным окладам в следующих размерах:

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <\*> - 15;

За работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <\*\*\*> - 40;

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

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

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:

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

за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <\*>, <\*\*\*> - 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:

3.5.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

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 (Приложение № 3), по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации 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 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 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 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 установленными локальным нормативным актом организации.

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

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их 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 устанавливается:

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

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

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, общеотраслевых 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;

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

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

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

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", 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 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: - до 100

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"  
<\*>

<\*> устанавливается к должностному окладу

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

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

от 1 до 5 лет	5 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	10 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	15 % должностного оклада;
от 15 до 20 лет	20 % должностного оклада;
От 20 до 25 лет	25 % должностного оклада;
Свыше 25 лет	30 % должностного оклада.

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

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

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда организации.

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 (Приложение № 1, № 5), установленными настоящим Положением организации, разработанными по форме согласно приложению № 2 к Примерному положению.

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.

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

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

в отношении педагогических работников организации, подчиненных заместителю руководителя организации, старшему воспитателю - заместителем руководителя организации, старшим воспитателем;

в отношении остальных работников организации - руководителем структурного подразделения, заведующей хозяйством.

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

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

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, 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 областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

в связи с 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 течении трёх 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 течении 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 педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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).

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

Оплата труда работников учреждений, 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 организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3 от 09.10.2024

## ПЕРЕЧЕНЬ

### оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности организации

#### Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работы дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
2.1.	<b>Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования</b>			
2.1.1.	Выполнение объема муниципального задания по видам услуг	95%-100%	2	Менее 95% - 0 баллов; 95-99% - 1 балл; 100% - 2 балла. Методика расчета: (А/В)*100%, где А - объем выполненного муниципального задания, В – объем муниципального задания по плану. Отчетные данные
2.1.2.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные органы на основании Федерального закона № 59-ФЗ	Да / Нет	2	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 2 балла, Наличие жалоб – 0 баллов
2.1.3.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов, возбужденных дел об административных правонарушениях	Да / Нет	2	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, Отсутствие – 2 балла.
2.1.4.	Своевременное и достоверное предоставление данных в региональных информационных системах (АИС «Контингент ДОУ»)	Да / Нет	2	Отсутствие выявленных случаев несвоевременного и недостоверного предоставления информации – 2 балла; Наличие выявленных случаев несвоевременного и недостоверного предоставления информации – 0 баллов
2.1.5.	Благоустройство территории, включая прилегающую, обеспечение эстетических	Данные мониторинга	2	Мониторинг благоустройства территории: 2-3 место в рейтинге – 1 балл

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
	условий оформления учреждения			1 место в рейтинге – 2 балла
2.1.6.	Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг	Количество баллов	1	Результат оценки более 80 баллов – 1 балл; 79 баллов и менее – 0 баллов
2.1.7.	Выполнение плана мероприятий по устранению недостатков, которые выявили по результатам независимой оценки качества услуг	Да/нет	1	Наличие плана и результатов его исполнения – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>12</b>	
2.2.	<b>Информационная открытость</b>			
2.2.1.	Наличие сайта учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования (по результатам мониторинга)	Да / Нет	2	Размещение на сайте нормативно-закрепленного перечня сведений о деятельности ОУ и копии документов – 2 балла, при отсутствии одного или нескольких- 0 баллов
		Да / Нет	2	Соблюдение сроков (10 дней) по обновлению сайта- 2 балла, нарушение установленных сроков – 0 баллов
2.2.2.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества (на муниципальном, областном, федеральном уровне) в различных формах	Да / Нет	3	Количество проведенных мероприятий: Эпизодически, на муниципальном уровне – 1балл, Регулярно на муниципальном и областном или федеральном уровнях – 2 балла, На всех уровнях 3 балла
2.2.3.	Доступность информации об учреждении для родителей и жителей микрорайона (на информационных стендах, рекламных буклетах, визитных карточках, информационных газетах, листовках, справочниках, СМИ)	Да / Нет	3	Информация на стенде – 1 балл Вариативные формы предоставления информации (2 и более) - 2 балла Отчетные данные с подтверждающими документами
2.2.4.	Своевременное и достоверное размещение информации об учреждении на официальном сайте в сети «Интернет» о государственных и муниципальных учреждениях (bus.gov.ru)	Да / Нет	1	Отсутствие выявленных случаев несвоевременного и недостоверного размещения информации – 1 балл; Наличие выявленных случаев несвоевременного и недостоверного размещения информации – 0 баллов

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>11</b>	
2.3.	<b>Функционирование системы государственно-общественного управления</b>			
2.3.1.	Результаты участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития ОУ	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом	2	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления образовательным учреждением и периодичности заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года – 2 балла, Несоответствие – 0 баллов.
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>2</b>	
2.4.	<b>Охрана здоровья воспитанников и педагогических работников, организация физкультурно-оздоровительной работы</b>			
2.4.1.	Наличие у ОУ программы (системы работы), пропагандирующей здоровый образ жизни	Да / Нет	2	Наличие программы, отчетов о ее реализации 2 – балла, отсутствие – 0 баллов
2.4.2.	Заболеваемость воспитанников	данные мониторинга	3	Число случаев заболеваний: выше среднего по муниципальному району – 0 баллов, выше среднего по муниципальному району, но есть динамика снижения – 1 балл, на уровне района – 2 балла, ниже среднего по муниципальному району – 3 балла
2.4.3.	Создание условий для беспрепятственного доступа для детей-инвалидов к образовательным услугам	наличие/отсутствие	1	Созданы условия (наличие пандусов, условий обучения для детей-инвалидов) – 1 балл, Не созданы – 0 баллов
2.4.4.	Отсутствие происшествий, представляющих угрозу жизни и здоровья детей и взрослых	наличие/отсутствие	3	Наличие – 0 баллов, Отсутствие – 3 балла
2.4.5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	наличие /отсутствие	3	Система мероприятий внутри учреждения, Участие в мероприятиях городского и областного уровней: Нет- 0 баллов, внутри учреждения – 1 балл, районные и областные мероприятия – 2 балла, вовлечение всех участников образовательного процесса

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
				(педагогов и родителей) – 1 балл.
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>12</b>	
<b>2.5.</b>	<b>Реализация мероприятий по кадровому обеспечению</b>			
2.5.1.	Привлечение молодых специалистов	10% и более	2	Менее 10% - 0 баллов, Более 10% - 2 балла. Методика расчета: (А/В)*100%, где А – количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет, работающих в ОУ, В – общее количество педагогических работников в соответствии с формой № 83-РИК
2.5.2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	100%	1	Менее 100% - 0 баллов, 100% - 1 балла. Методика расчета: (А/В)*100%, где А- педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку, В – общее количество педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации.
2.5.3.	Наличие высококвалифицированных педагогических работников	%	3	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию по результатам аттестации: выше среднего по муниципальному району – 3 балла, на уровне района – 2 балла, ниже среднего по муниципальному району – 0 баллов
2.5.4.	Наличие у педагогических работников высшего профессионального образования	% (60 и более)	3	До 50 % - 1 балл Более 50% - 2 балла Более 60% - 3 балла. Методика расчета: (А/В)*100%, где А- педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование,

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
				В – общее количество педагогических работников.
2.5.5.	Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах, различных уровней (муниципального, областного, федерального)	Наличие/отсутствие	4	Наличие педагогических работников, принимающих участие в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конкурсах, проектах различного уровня (по методу поглощения): На муниципальном уровне – 1 балл; На областном уровне – 3 балла; На федеральном уровне – 4 балла.
2.5.5.	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников)	Наличие/отсутствие	2	Отсутствие текучести кадров – 1 балл Отсутствие жалоб – 1 балл
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>15</b>	
2.6.	<b>Обеспечение вариативности и разнообразия содержания образовательных программ и организационных форм</b>			
2.6.1.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Да / Нет	2	Наличие материалов, подтверждающих деятельность по работе с одаренными детьми – 2 балла, Отсутствие – 0 баллов,
2.6.2.	Создание организационно-педагогических условий для обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья	Да / Нет	2	Наличие кадровых, материально-технических, программных условий организации работы в группах компенсирующей, комбинированной направленности и логопункта, по отчетным данным – 2 балла, Отсутствие или недостаточно созданы – 0 баллов.
		Да / Нет	2	Наличие кадровых, материально-технических, программных условий организации работы инклюзивного образования, по отчетным данным – 2 балла, Отсутствие – 0 баллов
2.6.3.	Наличие вариативных форм дошкольного образования в соответствии с потребностями родителей	Да / Нет	2	Отсутствие – 0 баллов, Наличие разнообразных форм дошкольного образования в соответствии с потребностями родителей - 2 балла.
2.6.4.	Систематическое межведомственное	Да / Нет	2	Наличие договоров – 1 балла

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
	взаимодействие, а также взаимодействие педагогических и общественных объединений (в том числе сетевое)			сетевое взаимодействие – 1 балл
2.6.5.	Организация дополнительных образовательных и иных услуг	Да / Нет	4	Реализация программ дополнительного образования детей, лицензий на их реализацию, планов работы, информации на сайте: 1-2 программы – 1 балл, 2-5 программ – 2 балла, 5 программ и более – 3 балла, Иные услуги - + 1балл. (по методу поглощения)
2.6.6.	Наличие воспитанников, подготовленных учреждением и ставших победителями и призерами творческих конкурсов, фестивалей, выставок и т.д.	Наличие/отсутствие	4	На уровне учреждения – 1 балл На муниципальном уровне – 2 балла На областном уровне – 3 балла На федеральном уровне – 4 балла (метод поглощения)
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>18</b>	
2.7.	<b>Построение взаимодействия с семьями воспитанников</b>			
2.7.1.	Посещаемость воспитанников	данные мониторинга	3	Число дней посещения одним ребенком: ниже среднего по муниципальному району – 0 баллов, выше среднего по муниципальному району, но есть динамика снижения – 1 балл, на уровне района – 2 балла, выше среднего по муниципальному району – 3 балла
2.7.2.	Удовлетворенность семей качеством образовательных услуг	%	3	Независимый опрос (анкетирование - не менее 25% получателей услуг). Удовлетворены: менее 50 % - 0 баллов, 50-74% - 1 балл, 75-90% - 2 балла, 91-100% - 3 балла
2.7.3.	Организация работы с семьями по закрепленному микрорайону, чьи дети не посещают дошкольное образовательное	Да / Нет	3	Отсутствие – 0 баллов, Наличие документации – 1 балл, Консультации, проводимые 1 раз в месяц – 1 балл,

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
	учреждение (документация и договоры на оказание консультативной помощи, консультаций)			Консультации, проводимые более 1 раз в месяц – 1 балл.
2.7.4.	Наличие клубных форм работы с родителями воспитанников (например, «Клуб молодой семьи»)	Да / Нет	2	Наличие положения, плана работы, отчета – 2 балла Отсутствие 0 баллов
2.7.5.	Организация работы с социально-неблагополучными семьями	Да / Нет	2	Наличие приказа о закреплении за педагогическими работниками детей из социально неблагополучных (опасных) семей, наличие в Положении об оплате труда работников образовательной организации стимулирующих выплат педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных (опасных) семей – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>13</b>	
2.8.	<b>Результативность финансово-экономической деятельности образовательной организации</b>			
2.8.1.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	100%	3	100% – 3 балла; Менее (более) 100% – 0 баллов; Методика расчета: $A/B \times 100\%$ , где А – среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный период; В – установленный целевой показатель
2.8.2.	Доля денежных средств, поступивших от платных дополнительных образовательных услуг в бюджете организации за отчетный период	%	2	Свыше 3% – 2 балла; От 1% до 3% – 1 балл; Менее 1% – 0 баллов Методика расчета: $A/B \times 100\%$ , где А – размер денежных средств, поступивших в организацию от платных дополнительных образовательных услуг за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503737); В – размер денежных средств, направленных в организацию

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
				для выполнения муниципального задания (сумма объема финансирования за отчетный год)
2.8.3.	Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период (по данным годового бухгалтерского отчета (ф. 0503721));	Да / Нет	1	Наличие поступивших средств (иные прочие доходы) от приносящей доход деятельности в бюджете организации за отчетный период – 1 балл Отсутствие – 0 баллов.
2.8.4.	Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, статистической отчетности по результатам проверок, мониторинга (ф. 0503760 таблица № 5,6,7).	Да / Нет	2	Замечание (составленный акт, административное правонарушение) – 0 баллов; Незначительное замечание (устранено в период проведения проверки) – 1 балл; Отсутствие – 2 балла
2.8.4.	Отсутствие неиспользованных внебюджетных средств на счете по состоянию на 1 января	Да / Нет	2	Наличие – 0 баллов, Отсутствие -2 балла.
2.8.5.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Да / Нет	1	Наличие – 0 баллов; Отсутствие – 1 балл.
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>11</b>	
2.9.	<b>Безопасность образовательной организации</b>			
2.9.1.	Наличие в образовательной организации паспортов: - доступности, - паспорта безопасности, - энергетического паспорта, и актуальность данных документов	Да / Нет	1	Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов
2.9.2.	Доля случаев детского травматизма	0 - 100%	2	0% – 2 балла; От 1% до 100% – 0 баллов Методика расчета: $D1/D2 \times 100\%$ , где D1 – всего случаев детского травматизма;

№ п/п	Наименование целевого показателя	Диапазон значений целевого показателя	Максимальное количество баллов	Критерии оценки целевого показателя и методика их расчета
1	2	3	4	5
				Д2 – число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года
2.9.3.	Доля случаев производственного травматизма	0 - 100%	2	0% – 2 балла; От 1% до 100% – 0 баллов Методика расчета: П1/П2 x 100%, где П1 – всего случаев производственного травматизма; П2 – среднесписочное количество работников за учебный год
2.9.4.	Наличие программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности образовательной организации	Да/нет	1	Наличие программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности образовательной организации – 1 балл; Отсутствие программы – 0 баллов;
<b>ИТОГО по разделу</b>			<b>6</b>	
<b>ИТОГО</b>			<b>100</b>	

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАДОУ № 9 д. Новоселицы  
и филиала МАДОУ № 9 в д. Божонка,  
утвержденного приказом № 33-ахд от 10.10.2024

**ФОРМА**

перечня показателей оценки эффективности деятельности работников организации и критериев оценки эффективности их деятельности

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

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности  
работников организации**  
(для установления стимулирующих выплат)

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
	<b>1. Заместитель руководителя</b>	
1.1.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины	0 – 10
1.2.	Рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов	0 – 10
1.3.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации	0 – 10
	<b>2. Педагогические работники</b>	
2.1.	<b>Педагогические работники-старший воспитатель</b>	
2.1.1.	Отслеживание и анализ посещаемости детей. Работа по повышению уровня посещаемости. - для детей раннего возраста не менее 15 дней - для детей дошкольного возраста не менее 16 дней	0 – 10
2.1.2.	Результативное участие воспитанников ДОУ в конкурсах (уровни: районный, областной; интернет)	0 – 10
2.1.3.	Своевременное и качественное оформление документации (планы, протоколы, журналы и др.).	0 – 10
2.1.4.	Своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетности, информации по запросам, письмам руководителя, учредителя	0 – 10
2.1.5.	Участие в разработке локальных актов учреждения	0 – 10
2.1.6.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами учреждения	0 – 10
2.1.7.	Реализация мероприятий, направленных на работу с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов. Первичное выявление семей группы риска	0 – 10
2.1.8.	Участие ОО в инновационной деятельности, опытно-экспериментальной работе, стажировочных площадках	0 – 10

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.1.9.	Организация изучения общественного мнения о качестве работы учреждения	0 – 10
2.1.10.	Удовлетворенность семей качеством образовательных услуг	0 – 10
2.1.11.	Трансляция опыта деятельности учреждения для педагогического сообщества педагогами учреждения (на муниципальном, областном, федеральном уровне)	0 – 10
2.1.12.	Наличие и реализация в ДООУ дополнительных образовательных (бюджетных) программ	0 – 10
2.1.13.	Отсутствие происшествий, представляющих угрозу жизни и здоровья воспитанников.	0 – 10
2.1.14.	Отсутствие замечаний по ведению официального сайта ДООУ.	0 – 10
2.1.15.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей	0 – 10
2.1.16.	Наличие в ДООУ вариативных форм работы с родителями (родительского клуба, консультпункта и др.)	0 – 10
2.1.17.	Наличие системы самообразования педагогов по актуальным для образовательной организации проблемам	0 – 10
2.1.18.	Результативное участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (1 раз в год) - Районный конкурс «Воспитатель года» - Областной конкурс «Воспитатель года»	0 – 10
2.1.19.	Постоянное соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструктажей, пожарной и антитеррористической безопасности	0 – 10
2.1.20.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (курсовая подготовка)	0 – 10
2.1.21.	Наличие высшего профессионального образования	0 – 10
2.1.22.	Организация в ДООУ физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	0 – 10
2.1.23.	Положительная динамика количества аттестованных педагогов на первую и высшую категории.	0 – 10
2.1.24.	Благоприятный психологический климат в коллективе	0 – 10
2.1.25.	Применение информационно-коммуникативных технологий в профессиональной деятельности	0 – 10
2.1.26.	Организация в ДООУ общественных объединений, волонтерских формирований	0 – 10
2.1.27.	Работа в информационных системах, платформах (ПФДО, Сделаем вместе, Сферум и др.)	0 – 10
2.2.	<b>Педагогические работники - воспитатель</b>	
2.2.1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.2.2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	0 – 5
2.2.3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	0 – 5
2.2.4.	Отсутствие случаев детского травматизма	0 – 5
2.2.5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	0 – 5
2.2.6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	0 – 5
2.2.7.	Ведение педагогических наблюдений	0 – 5
2.2.8.	Ведение портфолио на каждого ребенка	0 – 5
2.2.9.	Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности	0 – 5
2.2.10.	Создание позитивного психологического и морально-нравственного климата в группе	0 – 5
2.2.11.	Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	0 – 5
2.2.12.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	0 – 5
2.2.13.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	0 – 5
2.2.14.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	0 – 5
2.2.15.	Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов	0 – 5
2.2.16.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	0 – 5
2.2.17.	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и прочими организациями	0 – 5
2.2.18.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	0 – 5
2.2.19.	Формирование системы работы по различным направлениям реализации основной образовательной программы дошкольного образования	0 – 5
2.2.20.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	0 – 5
2.2.21.	Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям СанПин	0 – 5
2.2.22.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	0 – 5
2.2.23.	Обеспечение полифункциональности материалов	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.2.24.	Обеспечение вариативности предметной среды	0 – 5
2.2.25.	Обеспечение доступности среды	0 – 5
2.2.26.	Безопасность предметно-пространственной среды	0 – 5
2.2.27.	Участие в благоустройстве и организации предметно-развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций	0 – 5
2.2.28.	Посещаемость детьми группы	0 – 5
2.2.29.	Сохранность контингента	0 – 5
2.2.30.	Первичное выявление семей группы риска	0 – 5
2.2.31.	Умение работать в команде	0 – 5
2.2.32.	Выход на замену в случае рабочей необходимости	0 – 5
2.2.33.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники)	0 – 5
2.2.34.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы)	0 – 5
2.2.35.	Представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	0 – 5
2.2.36.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0 – 5
2.3.	<b>Педагог - психолог</b>	
2.3.1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса	0 – 5
2.3.2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	0 – 5
2.3.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0 – 5
2.3.4.	Организация деятельности по подготовке волонтеров для социально- значимой работы	0 – 5
2.3.5.	Организация кружка социально-психологической направленности	0 – 5
2.3.6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	0 – 5
2.3.7.	Проведение профориентационной работы с обучающимися	0 – 5
2.3.8.	Помощь в формировании и развитии ученических групп	0 – 5
2.3.9.	Гармонизация детско-родительских отношений	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.3.10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0 – 5
2.3.11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0 – 5
2.3.12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	0 – 5
2.3.13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	0 – 5
2.3.14.	Участие в работе школьной службы примирения	0 – 5
2.3.15.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	0 – 5
2.3.16.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий, обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	0 – 5
2.3.17.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	0 – 5
2.3.18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	0 – 5
2.3.19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	0 – 5
2.3.20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	0 – 5
2.3.21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	0 – 5
2.3.22.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0 – 5
2.3.23.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0 – 5
2.3.24.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0 – 5
2.3.25.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0 – 5
2.3.26.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0 – 5
2.4.	<b>Социальный педагог</b>	
2.4.1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	0 – 5
2.4.2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.4.3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0 – 5
2.4.4.	Количество различных видов социально значимой деятельности обучающихся (волонтерское движение, клубы взаимопомощи), реализующихся в образовательной организации	0 – 5
2.4.5.	Организация кружка социально-педагогической направленности	0 – 5
2.4.5.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	0 – 5
2.4.6.	Гармонизация детско-родительских отношений	0 – 5
2.4.7.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0 – 5
2.4.8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0 – 5
2.4.9.	Участие в работе школьной службы примирения	0 – 5
2.4.10.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	0 – 5
2.4.11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении, охваченных дополнительным образованием	0 – 5
2.4.12.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, пропускающих занятия без уважительной причины	0 – 5
2.4.13.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	0 – 5
2.4.15.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	0 – 5
2.4.16.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	0 – 5
2.4.17.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0 – 5
2.4.18.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0 – 5
2.4.19.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0 – 5
2.4.20.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0 – 5
2.4.21.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0 – 5
2.5.	<b>Учитель-логопед, учитель-дефектолог</b>	
2.5.1.	Ведение необходимой документации	0 – 5
2.5.2.	Обеспечение вариативности деятельности	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
2.5.3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	0 – 5
2.5.4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	0 – 5
2.5.5.	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 недоразвития речи, логоритмика)	0 – 5
2.5.6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	0 – 5
2.5.7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	0 – 5
2.5.8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	0 – 5
2.5.9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	0 – 5
2.5.10.	Охват обучающихся логопедической помощью	0 – 5
2.5.11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	0 – 5
2.5.12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	0 – 5
2.5.13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	0 – 5
2.5.14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	0 – 5
2.5.15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0 – 5
2.5.16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0 – 5
2.5.17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0 – 5
2.5.18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0 – 5
2.5.19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0 – 5
3.	<b>Помощник воспитателя</b>	
3.1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	0 – 5
3.2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПин	0 – 5
3.3.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
3.4.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	0 – 5
3.5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	0 – 5
4.	<b>Учебно-вспомогательный персонал (секретарь, специалист по кадрам, методист, диспетчер)</b>	
4.1.	Качество ведение документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	0 – 5
4.2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет)	0 – 5
4.3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	0 – 5
4.4.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	0 – 5
4.5.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	0 – 5
4.6.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	0 – 5
4.7.	Активное участие в подготовке организации к началу учебного года (техническое состояние, текущий косметический ремонт)	0 – 5
4.8.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	0 – 5
5.	<b>Шеф-повар</b>	
5.1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	0 – 5
5.2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	0 – 5
5.3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе	0 – 5
5.4.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	0 – 5
5.5.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	0 – 5
5.6.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	0 – 5
6.	<b>Технические работники (электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь-сантехник)</b>	
6.1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	0 – 5
6.2.	Оперативность и качественность выполнения заявок	0 – 5
6.3.	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	0 – 5

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Количество баллов
1	2	3
6.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	0 – 5
6.5.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	0 – 5
6.6.	Выполнение особо важных заданий	0 – 5
7.	<b>Обслуживающий персонал</b>	
7.1.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и пришкольной территории	0 – 5
7.2.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	0 – 5
7.3.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	0 – 5
7.4.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0 – 5
7.5.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в образовательной организации	0 – 5
7.6.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	0 – 5

**Перечень показателей эффективности деятельности  
руководителей муниципальных организаций, подведомственных комитету образования  
Администрации Новгородского муниципального района  
(для установления премиальных выплат заместителям руководителей организаций)**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Заместитель руководителя организации
1	2	3	4
1.	Участие учреждения в грантах	Да	10
		Нет	0
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
		Наличие просроченной кредиторской задолженности	0
3.	Выполнение муниципального задания в соответствии с утвержденными объемами и требованиями к качеству	Выполнение муниципального задания в соответствии с утвержденными объемами и требованиями к качеству на 100 % и более	5
		Выполнение одного показателя муниципального задания менее 90 %"	0
4.	Исполнительская дисциплина	выполнение поручений, приказов, указаний в полном объеме и в установленный срок, своевременное рассмотрение жалоб и обращений граждан	5
		неисполнение поручений, приказов, указаний в установленный срок, нарушение сроков подготовки ответов на обращения граждан	0
5.	Выполнение смарт — задач (задачи на определенный период, которые поставлены с учетом критериев измеримости, достижимости)	выполнение смарт — задач	5
		неисполнение смарт - задач	0
6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу организации, на качество предоставления услуг	Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения	10
		Наличие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их	0

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Заместитель руководителя организации
1	2	3	4
		рассмотрения	
7.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения, в том числе соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических норм	наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации, отсутствие зарегистрированных случаев травматизма, отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок	5
		наличие замечаний, исполненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях, предложениях	2
		наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений или исполнение с нарушением указанных сроков	0
8.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям работников	Выполнение целевого показателя, установленного организации 100 %	10
		Выполнение целевого показателя, установленного организации менее (более) 100% –	0
9.	Создание условий для качественного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса	Да	5
		Нет	0
10.	Рост заработной платы у сотрудников, кроме определенных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», за счет внебюджетных источников	Да	5
		Нет	0
11.	Увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории (не ниже среднерайонного показателя)	Да	5
		Нет	0

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Установленные (количество баллов)
			Заместитель руководителя организации
1	2	3	4
12.	Обеспечение информационной открытости учреждения: регистрация и размещение информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте организации	представление информации в полном объеме	5
		представление информации частично, но не менее 50 %	2
		отсутствие информации	0
13.	Своевременность представления бухгалтерской, статистической, налоговой отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности	соблюдение установленных сроков, порядков и форм представления отчетности, планов, смет и других сведений	10
		нарушение установленных сроков, порядков и форм представления отчетности, планов, смет и других сведений	0
14.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств (отсутствие актов, представлений либо отсутствие проверок)	5
		наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	0
15.	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок	отсутствие протоколов об административных правонарушениях	5
		наличие протоколов об административных правонарушениях	0
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>100</b>

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников**  
**организации и критериев оценки эффективности их деятельности для установления премиальных выплат**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки Эффективности деятельности	Количество баллов	Самоанализ	Комиссия
1.	Исполнительская дисциплина	Выполнение поручений, приказов, указаний в полном объеме и в установленный срок	10		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей воспитанников	Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения, жалоба не вышла за пределы ДОУ	10		
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил трудового распорядка, комплексной безопасности	Отсутствие замечаний, составленных актов, случаев нарушения	10		
4.	Выполнение показателя посещаемости детей по МЗ	Показатель выполнен	10		
5.	Трансляция опыта деятельности педагога (на муниципальном, областном, федеральном уровне)	Наличие публикаций, выступления о результативном практическом опыте	10		
6.	Опытно-экспериментальная деятельность	Активное и продуктивное участие в инновационной, опытно –экспериментальной деятельности	10		
7.	Работа над созданием положительного имиджа детского сада	Участие в общественных праздничных мероприятиях, конкурсах, акциях, благоустройство территории и помещений, участие в субботниках	10		
8.	Безопасность воспитанников	Отсутствие происшествий и травм, представляющих угрозу жизни воспитанников, не составлен акт о несчастном случае	10		
9.	Работа без больничного листа	Отсутствие больничного листа за весь период	10		

10.	Создание условий для качественного образования	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО	10		
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>		

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей оценки эффективности деятельности не педагогических работников**  
**организации и критериев оценки эффективности их деятельности для установления премиальных выплат**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов	Самоанализ	Комиссия
1.	Исполнительская дисциплина	Выполнение поручений, приказов, указаний в полном объеме и в установленный срок	10		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей воспитанников	Отсутствие жалоб, обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения, жалоба не вышла за пределы ДОУ	10		
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, правил трудового распорядка, комплексной безопасности	Отсутствие замечаний, составленных актов, случаев нарушения	10		
4.	Работа над созданием положительного имиджа детского сада	Участие в общественных праздничных мероприятиях, конкурсах, акциях, благоустройство территории и помещений, участие в субботниках	10		
5.	Безопасность воспитанников	Отсутствие происшествий и травм, представляющих угрозу жизни воспитанников. Не составлен акт о несчастном случае.	10		
6.	Работа без больничного листа	Отсутствие больничного листа за весь период	15		
7.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников	Качественная замена временно отсутствующих работников	10		
8.	Отсутствие замечаний по итогам проверок комиссии, контролирующих органов, мед. сестры, администрации ДОУ	Отсутствие замечаний	15		
9.	Сохранность оборудования, инвентаря, спецодежды на рабочем месте, в учреждении	Отсутствие замечаний	10		
	<b>ИТОГО</b>		100		