

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ А. С. Гурина  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ «Детский сад  
№43 общеразвивающего вида»

\_\_\_\_\_ Е. С. Козлова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **Об оплате труда работников учреждения**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение вводится в целях повышения качества образования в учреждении, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, развития инициативы и творческой активности сотрудников, а также повышения их социальной защищенности.

1.2. Правовым основанием оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - учреждения), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 г. № 7026 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода».

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Новгородской области и органов местного самоуправления Великого Новгорода.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода», утвержденным постановлением Администрации Великого Новгорода от 30.12.2014 г. № 7026 для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в комитете по образованию Администрации Великого Новгорода комиссией по вопросам оплаты труда руководителя учреждения (далее - комиссия комитета).

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом

комитета по образованию Администрации Великого Новгорода (далее - приказ комитета).

1.9. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Великого Новгорода, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **2. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения**

2.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.3. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, главного бухгалтера на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода на основании решения комиссии комитета, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.5.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

при наличии почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", медали ордена "За заслуги перед Отечеством", ордена "За заслуги перед Отечеством" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.2. Размер выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой

степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации;

2.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

2.7.1. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленных положениями об оплате труда работников учреждений.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя учреждения включают:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25 процентов должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25 процентов должностного оклада;

своевременность и полноту подготовки отчетности и информации – до 25 процентов должностного оклада.

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера учреждения включают:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25 процентов должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 25 процентов должностного оклада.

Выплата за эффективность и результативность деятельности заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

2.7.3 Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно: при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении

знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия и грамотами в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами;

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается до 100 процентов базового оклада на основании решения комиссии учреждения;

2.7.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в данном учреждении, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 2 лет до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 10 до 20 лет - 15 процентов должностного оклада;
- свыше 20 лет - 20 процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы в данном учреждении, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются: заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - комиссией

учреждения.

Непрерывный стаж работы в учреждении сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

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

2.7.5. Премия по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенному для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.8. Материальная помощь:

2.8.1. Из фонда оплаты труда заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

юбилейных дат;

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается: в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

2.8.3. Материальная помощь, оказываемая заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4,5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливается учредителем в кратности до 4.

№ п/п	Тип учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
		руководителя учреждения	заместителя руководителя учреждения	главного бухгалтера учреждения
•				
•				

1	2	3	4	5
1.	Дошкольные образовательные учреждения			
1		3	4	5
	(устанавливается в зависимости от численности обучающихся, определяемой по данным учреждения с учетом данных статистики):			
	до 100 чел.	до 3,0	до 2,5	до 2,0
	от 101 до 200 чел.	до 3,5	до 3,0	до 2,5
	от 201 до 400 чел.	до 4,0	до 3,5	до 3,0

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

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшаются на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель и главный бухгалтер учреждения.

2.10 Исчисление среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922."

### **3. Оплата труда работников учреждения (за исключением заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)**

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

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих

коэффициентов суммируются.

3.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.4. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	4000
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4200
2.	Должности педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	5120
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	6325
2.3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед,	6950

3.5.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1	2	3	4
1.	Общеотраслевые должности служащих первого уровня		



1	2	3	4
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4000
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутриведомственная категория	4640
2.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар), должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория	5060
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер	4600

3.5.5. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер базового оклада (рубли)
-------	-------------------------------	--	--

1	2	3	4
1.	Общепрофессиональные профессии рабочих 1 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, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.	3300
2.	Общепрофессиональные профессии рабочих 2 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.	3700

1	2	3	4
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	3900

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

Руководитель учреждения может устанавливать повышенный размер должностного оклада в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда;

3.5.6. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1.1.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	4134

3.6. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.6.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - 0,20;

за специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет (дошкольное образование) – 0,10;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень – 0,55

2 квалификационный уровень – 0,50

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень – 0,35

3 квалификационный уровень – 0,35

4 квалификационный уровень - 0,35;

за индивидуальное обучение больных детей, детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,20;  
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении, - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков: в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования;

выпускникам высших учебных заведений или учреждений среднего профессионального образования, с которыми был заключен договор о целевом обучении, в течение первых 3 лет, а выпускникам, заключившим целевой договор с учреждением и получившим диплом с отличием, в течение первых 4 лет после завершения обучения:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным, - 0,10;

за участие в реализации инновационных образовательных проектов - 0,15.

3.6.2. Работникам учреждений, занимающим 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, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) классах, группах и с детьми с ограниченными возможностями здоровья:

1 и 3 квалификационные уровни - 0,2;

4 квалификационный уровень - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71;".

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию - 0,40<sup>2</sup>, 0,30;

за первую квалификационную категорию - 0,30<sup>2</sup>, 0,20;

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

3.6.4. Работникам учреждения могут быть установлены персональные коэффициенты:

---

<sup>2</sup> Устанавливается для тех педагогических работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

Педагогам, работающим с группой детей в течение всей рабочей смены  
- за напряженность и ответственность труда до 2,0 от базового оклада;  
Административно-вспомогательному персоналу от должностного оклада  
- за сложность и важность выполняемой работы до 2,0

Вновь поступившим работникам учреждения на период отсутствия стимулирующей выплаты за эффективность и результативность его деятельности от базового оклада:

музыкальному руководителю - 0,40;

воспитателю, педагогу-психологу - 0,35;

учителю-логопеду - 0,30;

прочим работникам (кроме педагогов и заведующего хозяйством) до 0,25;

Размер выплаты работнику учреждения по персональным выплатам определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному или базовому окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат.

3.6.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности.

Выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от базового оклада:

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР; Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медали К.Д.Ушинского;

медали Л.С. Выготского; почетных званий: "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; нагрудного знака "За милосердие и благотворительность" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2.

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени".

3.6.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются при условии:

получения высшего профессионального образования, присвоения квалификационной категории, звания, ученой степени (начиная с даты возникновения правовых оснований);

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

3.6.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим положением.

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.7.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 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;

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

3.7.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема

работ.

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы в данном учреждении;

премия по итогам работы;

3.8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения;

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с критериями к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику;

Вновь назначенному работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенные комиссией учреждения.

3.8.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется одновременно в размере до 100 процентов должностного оклада:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

в иных случаях, если выплата установлена положением о награде, которой поощрен работник;

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий".

3.8.5. Выплаты за стаж работы в данном учреждении, устанавливаются в размер:

от 2 лет до 5 лет - 5 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 10 до 20 лет - 15 процентов должностного оклада;

свыше 20 лет - 20 процентов должностного оклада.

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы в данном учреждении, дающего право на получение указанной выплаты.

Заседание комиссии учреждения проходит по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения

3.8.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании 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.

Премия выплачивается по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям премирования.

Отчет по критериям для установления премии представляется в комиссию учреждения для рассмотрения выплат:

руководителю структурного подразделения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителю руководителя учреждения, - заместителем руководителя учреждения;

остальным работникам учреждения, подчиненным руководителям структурных подразделений, - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.9. Материальная помощь:

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

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

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более одного 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 работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

3.9.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушки, бабушки, внуки).

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

3.9.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может

предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

3.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

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

---



**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КОМИТЕТУ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ  
ВЕЛИКОГО НОВГОРОДА**

**I. Показатели эффективности и результативности деятельности  
муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

N п/п	Наименование критериев и показателей	Значение показателя	Расчет показателя (баллы)
1	2	3	4
1.	Соответствие деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ) требованиям действующего законодательства		
1.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: обрнадзор, потребнадзор, пожнадзор, инспекция труда	да/нет	да - за отсутствие предписаний каждого из надзорных органов по 2 (максимально 8); нет - 0
1.2.	Деятельность административно-управленческого аппарата (далее - АУП) МДОУ по организации защиты и обработки персональных данных (далее - ПД) сотрудников и обучающихся в соответствии с требованиями федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10 (при наличии Положения о политике обработки ПД, размещенного на сайте МДОУ, и отсутствии нарушений в отчетном году); нет - 0
Итого по подразделу			18
2.	Информационная открытость		
2.1.	Соответствие официального сайта МДОУ требованиям федерального законодательства Российской Федерации	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0
2.2.	Ведение информационных систем в соответствии с действующим законодательством: "Система сбора бюджетной отчетности Новгородской области на базе программного продукта "Парус-Бюджет 8. Сведение отчетности. Центр учета"; "Государственная автоматизированная информационная система "Управление"; "Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных)	да/нет	да - 10 (по итогам мониторинга); нет - 0

	учреждениях"; "Автоматизированная информационно-аналитическая система "БАРС. Доступная Среда" (при условии участия МДОУ в программе)		
	Итого по подразделу		20
3.	Реализация мероприятий по профилактической работе с семьями воспитанников		
3.1.	Организация профилактической работы с семьями воспитанников МДОУ, внесенными в банк данных городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	да/нет	да - 2 за каждую семью (максимально 10) (при наличии пакета документов по организации индивидуальной профилактической работы); нет - 0
	Итого по подразделу		10
4.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогических работников		
4.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	не менее 10 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$ , где : Ч1 - количество педагогических работников в возрасте до 30 лет включительно в соответствии с формой N 85-К на 1 января года, следующего за отчетным; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МДОУ, в соответствии с формой N 85-К на 1 января года, следующего за отчетным 10 % и более - 6; менее 10 % - 0
4.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	не ниже среднегород ского показателя в году, предшеству ющем отчетному	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$ , где : Ч1 - количество педагогических работников в МДОУ, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории, на отчетную дату; Ч2 - количество педагогических работников, работающих в МДОУ, на отчетную дату среднегородской уровень и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0
	Итого по подразделу		16
5.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников		
5.1.	Количество дней посещения МДОУ в год каждым воспитанником	не ниже среднегород ского показателя в	среднегородской уровень и выше - 10; ниже среднегородского показателя - 0

		году, предшеству ющем отчетному	
	Итого по подразделу		10
6.	Реализация программ дополнительного образования		
6.1.	Доля воспитанников от 5 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности воспитанников от 5 лет	100 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$ , где : Ч1 - количество воспитанников от 5 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, на 01.01 и на 31.05 отчетного года; Ч2 - общая численность воспитанников от 5 лет в МДОУ на 01.01 и на 31.05 отчетного года 100 % - 6; менее 100 % - 0
	Итого по подразделу		6
7.	Материальное и финансовое обеспечение		
7.1.	Выполнение целевого показателя плана-графика по заработной плате	да/нет	да - 10; нет - 0
7.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг за отчетный год, в бюджете МДОУ за отчетный год	0,5 %	$\frac{Ч1}{Ч2} \times 100\%$ , где : Ч1 - размер денежных средств, поступивших в МДОУ от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных и иных услуг; Ч2 - размер денежных средств, направленных в МДОУ на исполнение им муниципального задания 0,5 % и более - 10; менее 0,5 % - 0
	Итого по подразделу		20
8.	Безопасность МДОУ		
8.1.	Отсутствие случаев детского травматизма в период образовательного процесса в МДОУ	да/нет	да - 10; нет - 0
	Итого по подразделу		10
	Всего		110

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ**

N п/п	Наименование критерия	Размер премии (процент должностного оклада)
По результатам работы за квартал		
1.	Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности	10
2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
3.	Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода, выполнение решений по итогам совещаний, поручений председателя комитета по образованию Администрации Великого Новгорода	10
4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	20
6.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенным указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"	20
7.	Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы	10
8.	Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе и работе с кадрами	10

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Количество баллов	Критерии оценки эффективности деятельности
<b>I.</b>	<b>Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы</b>		
1.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	5	Заболеваемость в группе ниже: 5б – среднего областного значения (7,65%/12,1%);
2.	Посещаемость детьми группы (от списочного состава)	До 5	Выше уровня: 5б – среднего областного значения (0,69% ); 3б – среднего городского значения (0,66% )
3.	Отсутствие случаев детского травматизма	3	наличие – 0 отсутствие – 3б
<b>II.</b>	<b>Поддержка становления, проявления и развития у воспитанников основ ключевых компетентностей</b>		
1.	Систематическое и творческое ведение портфолио на каждого ребенка	До 5	0б. – не соответствует 2б - эпизодическая информация о достижениях ребенка 5б - систематическое размещение различных достижений ребенка (в т.ч дет. работы, рассказы, фото)
<b>III.</b>	<b>Реализация современных технологий, в том числе интерактивных форм и методов работы с детьми</b>		
1	Реализация образовательных проектов различной направленности : социальные, экскурсионные, индивидуальные, музыкальные, спортивные, экологич., исследовательские;  Общесадовый проект	До 13	3б. – работа над долгосрочным проектом (ежемесячная работа, качественно оформленный) +2б за долгосрочный проект со специалистами 5б.- руководство общесадовым проектом 3б.- участие (сценарий, фото) <i>Наличие материалов ежемесячно</i>
<b>IV.</b>	<b>Участие в инновационной и научно-методической деятельности</b>		
1.	Участие педагогов в работе лаборатории педагогического поиска «Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (направление:	3	3 – работа в творческой группе

<b>V</b>	<b>Построение взаимодействия с семьями воспитанников</b>		
1.	Информированность родителей (наблюдения, паутинка, схема 3-х вопросов, детские работы, «Говорят дети», письма, обращения о текущей работе, информация пед. содержания)	5	5б- в полном объеме 2б.-частично
<b>VI</b>	<b>Поддержка педагогами корпоративного духа в педагогическом коллективе и имиджа учреждения</b>		
1.	Участие в работе творческой группы	8	5 б - руководство ТГ 3 б - участие
<b>ИТОГО: 47</b>			

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА.**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности	Количество баллов	Критерии оценки эффективности деятельности
<b>I.</b>	<b>Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно-оздоровительной работы</b>		
1.	Отсутствие случаев детского травматизма	3	наличие – 0 отсутствие – 3б
<b>II.</b>	<b>Поддержка становления, проявления и развития у воспитанников основ ключевых компетентностей</b>		
1.	Ведение педагогических наблюдений	11	1б – эпизодическая информация 11б - наблюдения ведутся в системе
<b>III.</b>	<b>Реализация современных технологий, в том числе интерактивных форм и методов работы с детьми</b>		
1	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности : социальные, экскурсионные, индивидуальные, спортивные, музыкальные, экологич., исследовательские; общесадовый проект Общесадовый проект	До 13	5б – при реализации долгосрочного проекта совместно с воспитателями  5б.- руководство общесадовым проектом 3б.- участие (сценарий, фото)
<b>V.</b>	<b>Участие в инновационной и научно-методической деятельности</b>		
1	Участие педагогов в работе лаборатории педагогического поиска «Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (направление: дети-мигранты, для которых русский язык не является родным)	3	3 – работа в творческой группе
<b>VI</b>	<b>Построение взаимодействия с семьями воспитанников</b>		

1.	Использование разнообразных форм: а) Участие родителей в образовательном процессе; б) Участие в проведении родительских собраний в) Фоторепортаж, стенгазета о жизни ДОУ	До9	а) 3 б – за квартал б) 3 б в) 3б-за квартал
<b>VI</b>	<b>Поддержка педагогами корпоративного духа в педагогическом коллективе и имиджа учреждения</b>		
1	Участие в работе творческой группы	8	5 б - за руководство ТГ 3 б - участие
<b>ИТОГО:47</b>			

Приложение N 5  
к Положению  
об оплате труда работников МАДОУ №43

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ**

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1. Повышающий коэффициент за обеспечение доступности дошкольного образования:</b>		Максимально возможный балл: <b>10</b>
	1.1. Организация работы с детьми микрорайона: Непосредственное участие в работе консультативного пункта учреждения <i>(наличие Договоров с родителями)</i>	10
<b>2. Повышающий коэффициент за осуществление контроля качества образовательных услуг в ДОУ:</b>		Максимально возможный балл: <b>10</b>
	2.1. Отсутствие обоснованных письменных жалоб на организацию образовательного процесса в учреждении со стороны родителей дошкольников, администрации учреждения, вышестоящих организаций	10
<b>5. Повышающий коэффициент за обеспечение охраны здоровья и жизни детей:</b>		Максимально возможный балл: <b>10</b>



	5.1. Отсутствие в ДООУ несчастных случаев с детьми (отсутствие Актов несчастных случаев с детьми)	10
6. Повышающий коэффициент за обеспечение положительной динамики уровня квалификации педагогических кадров:		Максимально возможный балл: <b>10</b>
	6.1. Систематическое повышение квалификации педагогов посредством курсовой подготовки (посещение курсов, семинаров, организованных городскими методическими службами при наличии свидетельств, удостоверений, сертификатов), наличие плана повышения квалификации.	10
7. Повышающий коэффициент за эффективную организацию социальной работы в ДООУ:		Максимально возможный балл: <b>7</b>
	7.1. Организация непосредственного взаимодействия ДООУ с институтами детства (наличие договоров с социальными институтами детства)	7
<b>ИТОГО: 47</b>		

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ  
ВОСПИТАТЕЛЬ, МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА.**

N п/п	Наименование критерия	Размер премии
	<b>По результатам работы за месяц воспитатели</b>	
1.	Участие детей в выставках, конкурсах продуктивной деятельности: авторские и коллективные работы)	3б - внутри сада (в системе) 5б – конкурсы разного уровня +1б за призовое место
2.	Организация разновозрастных мероприятий	4 б – праздник (не чаще 2-х раз в квартал) 2 - гости, игра, подарки и др. <i>Сценарий праздника, фото в электронном</i>
3.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс.	3 б –родит.собрание нетрад.форме 3 б – совместные мероприятия с участием родителей - фото 3 б – участие родителей в выставках в системе (1б.- эпизодически) 3б – фоторепортаж, стенгазета (о жизни группы)
4	Выход на замену в случае рабочей необходимости	0 б - отсутствует 1б - выход на замену по просьбе администрации
5.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	0б- отсутствует 3б.- в полном
6.	Взаимодействие воспитателей со специалистами при проведении утренников, праздников Исполнение ролей (на утренниках)	– качественное исполнение роли ведущего; - за роль персонажа, самостоятельная подготовка костюма и атрибутов персонажа (за кажд.)
7.	Участие в работе творческой группы	5 б - руководство ТГ 3 б - участие
8	Наличие публикаций (печатные издания, интернет сайты)	до 10 б (при наличии документа)
9	Трансляция опыта: педсоветах, открытые просмотры образ. деят., мастер –классы, конференции, круглые столы, семинары.	10б - областной уровень (за кажд) 7б – муниципальный (за кажд) 5б - внутри сада (за каждое) 7б.- трансляция с участием детей (за кажд. внутри сада) 12б.- трансляция с участием детей

		(за кажд. муниц., област)
10.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	15б – участие в конкурсе пед. мастерства (за призовое место +3 б– за1 место, +2 б– 2, +1 б - 3)
11	Наличие методической разработки, утверждённой экспертным советом	В месяц утверждения разработки – 15 б
12	Участие в общественной работе	0 б - не участвует 5б – работа в комиссии 3б.- оформление выставок, дополнительных помещений
<b>ИТОГО: 131</b>		
<b>По результатам работы за месяц музыкальный руководитель, воспитатель по физической культуре, учитель-логопед.</b>		
1	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	4б.- внутри сада 10 б. – конкурсы разного уровня +1 б за призовое место (за одно)
2	Организация разновозрастных общесадовых мероприятий для детей (интеграция областей).	5б - праздник (за мес.)
3	Встречи с интересными людьми (взаимодействие со школой, организациями по направлению «музыка, физкультура, речевое развитие»)	0б - отсутствие 5б- наличие
4	Выход на замену в случае рабочей необходимости	0 б - отсутствует 1б - выход на замену по просьбе администрации
5	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации)	0б- отсутствует 3б.- в полном
6	Взаимодействие воспитателей со специалистами при проведении утренников, праздников Исполнение ролей (на утренниках)	– качественное исполнение роли ведущего 7 б; - за роль персонажа, самостоятельная подготовка костюма и атрибутов персонажа (за кажд.) 5б.
7	Участие в работе творческой группы	5 б - руководство ТГ 3 б - участие
8	Наличие публикаций (печатные издания, интернет сайты)	до 10 б (при наличии документа)
9	Трансляция опыта: педсоветах, открытые просмотры образов. деят., мастер –классы, конференции, круглые столы, семинары.	10б - областной уровень (за кажд) 7б – муниципальный (за кажд) 5б - внутри сада (за каждое) 7б.- трансляция с участием детей (за кажд. внутри сада) 12б.- трансляция с участием детей (за кажд. муниц., област) (за призовое место +3 б – за1 место,

		+2б – 2, +1 б - 3)
10	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	15б – участие в конкурсе пед. мастерства (за призовое место +3 б– за1 место, +2 б– 2, +1 б - 3)
11	Наличие методической разработки, утверждённой экспертным советом	В месяц утверждения разработки – 15 б
12	Участие в общественной работе	0 б - не участвует 5б – работа в комиссии 3б.- оформление выставок, дополнительных помещений
<b>ИТОГО: 131</b>		
<b>По результатам работы за месяц старший воспитатель</b>		
1	Эффективность организации, проведения и последующего оформления всех видов контроля педагогического сопровождения образовательного процесса в учреждении (наличие повышения уровня педагогического мастерства воспитателей и специалистов ДОУ после проведённого контроля)	10 баллов
2	Результативность участия в городских конкурсах: педагогов, дошкольников (наличие Грамот, Дипломов)	20 баллов
3	Самостоятельная разработка семинаров, семинаров-практикумов, инновационных проектов, использование информационных технологий (наличие печатных работ, публикаций).	5 баллов
4	Систематическая замена временно отсутствующего работника	5 баллов
5	Организация проведения открытых мероприятий с дошкольниками для общественности города, родителей (наличие положительных отзывов о мероприятии, Благодарственных писем)	16 баллов
6	Результативность участия педагогов в городских конкурсах, мастер-классах, выставках, ярмарках (наличие Грамот, Дипломов)	16 баллов
7	Участие в работе городских методических служб (ММС) старшего воспитателя, педагогов ДОУ	20 баллов
8	Наличие системы выявления семей «группы риска» и организация профилактической работы с семьями (наличие социального паспорта группы, индивидуального паспорта «семьи группы риска»)	9 баллов
9	Участие учреждения в работе городских методических служб.	30 баллов
<b>ИТОГО: 131</b>		

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ  
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ПО ДОЛЖНОСТЯМ**

N п/п	Наименование критерия	Размер премии
<b>По результатам работы Главный бухгалтер</b>		
1	своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности	3375
2	соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности учреждения	3375
3	отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	3375
<b>По результатам работы Делопроизводитель</b>		
1.	за организацию документооборота с контрольно-надзорными органами, учредителем, контрагентами	2000
2	за качество и эффективность	4000
3	развитие электронной базы данных по обучающимся и работникам Учреждения	2000
4	высокий уровень организации работы с сотрудниками, учащимися, родителями	2000
<b>По результатам работы Заведующий хозяйственной частью</b>		
1	за повышение эффективности хозяйственно-технического содержания и ремонта здания Учреждения	3000
2	за высокий уровень выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда (отсутствие предписаний)	1500
3	За качество работы, отсутствие предписаний	23000
4	За обеспечение сохранности материальных ценностей	1500
5	Своевременное и полное предоставление финансовых отчетов	1000
6	Качественное проведение текущего ремонта	2000
7	Эффективность работы со службами технического контроля	1500
8	Качественная работа по соблюдению норм СанПиНа	1000
<b>По результатам работы Дворник</b>		
1	за эффективное содержание территории Учреждения	1000
	Качественное выполнение должностных обязанностей	500
<b>По результатам работы Повар, кухонный работник</b>		
1	за эффективную организацию бесперебойного и качественного питания обучающихся, воспитанников и работников Учреждения	2000
2	За создание комфортных условий в помещении столовой	1000

3	Выполнение санитарных норм по содержанию помещений столовой	1000
<b>По результатам работы Вахтер</b>		
1	за эффективное обеспечение безопасности передвижения, предотвращение конфликтов воспитанников в Учреждении	1000
<b>По результатам работы Уборщик служебных помещений</b>		
1	за качество и эффективность содержания здания Учреждения	1500
2	Выполнение санитарных норм по содержанию помещений	500
<b>По результатам работы младший воспитатель (помощник воспитателя)</b>		
1	За качество содержания всех помещений группы в соответствии с СанПиН	1000
2	За активное участие в педагогической деятельности	1500
3	За формирование положительного имиджа учреждения	1000
<b>По результатам работы воспитатель, старший воспитатель, специалисты.</b>		
1	За ведение сайта учреждения	4000
2	За формирование положительного имиджа учреждения	1000
3	За подготовку видеофильмов	1000
4	За привлечение внебюджетных средств на поддержание и развитие материально-технической базы учреждения.	5000