

Администрация Великого Новгорода
Комитет по образованию
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №43 общеразвивающего вида»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета МАДОУ
«Детский сад №43
общеразвивающего вида»

Л.И. Чернова

УТВЕРЖЕНО:

Заведующий МАДОУ «Детский сад
№43 общеразвивающего вида»

Н.А. Власова

Приказ от 20.01.2015 №3/1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного
профсоюзного органа МАДОУ
«Детский сад №43
общеразвивающего вида»

С. В. Депутатова

Великий Новгород
2015

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано и принято Муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №43 общеразвивающего вида» (далее – Учреждение), Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами 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", постановлением Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014 № 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", Примерным положением 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 № 7026, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации (далее также – РФ), Новгородской области, органов местного самоуправления городского округа – город Великий Новгород (далее также – органы местного самоуправления).

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №43 общеразвивающего вида» (далее – работники) устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Новгородской области и органов местного самоуправления.

1.3. Оплата труда работников (далее – заработная плата) включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников без учета стимулирующих выплат, не может быть меньше заработной платы без учета стимулирующих выплат, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников и руководителя учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

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

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим положением 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.

1.11. В настоящем Положении интенсивность включает в себя:

- Активную работу по внедрению ФГОС в образовательный процесс;
- Обеспечение разработки и совершенствования программы развития образовательного учреждения;
- Создание оптимальных условий для осуществления учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении.

2. Формирование и распределение фонда заработной платы

2.1. Финансирование расходов на заработную плату производится за счет средств, выделенных бюджетом на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего, дополнительного образования и прочих услуг в сфере образования, а также средств Учреждения от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения (далее – фонд оплаты труда) осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников, поправочными коэффициентами, и отражается в смете Учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из должностного оклада (приложение №1 к настоящему Положению; далее – приложение №1), компенсационных выплат (приложение №2 к настоящему Положению; далее – приложение №2) и стимулирующей части (приложение №3 к настоящему Положению; далее – приложение №3), размер которой определяется Учреждением самостоятельно.

2.4. Заведующий Учреждения (далее – директор) формирует и утверждает штатное расписание Учреждения самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Оплата труда работников производится на основании трудового договора.

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

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

(далее - работники учреждения) состоит из:

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

Заработная плата педагогических работников Учреждения (далее – педагогические работники) формируется на основании тарификационного списка (далее – тарификационный список), утвержденного заведующим, с учетом положений приложений № 1-3 к настоящему Положению

Количество работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения (далее – работники учебно-вспомогательного персонала) устанавливается штатным расписанием Учреждения (далее – штатное расписание) утверждаемым заведующим, на основе потребности Учреждения в указанных категориях работников, с учетом требований нормативных правовых актов РФ, Новгородской области, органов местного самоуправления.

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.

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;

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

3.5. 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. 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. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 3.

3.8. Выплаты компенсационного характера:

3.8.1. 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;

3.8.2. 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;

3.8.3. 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;

3.8.4. 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;

3.8.5. 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.

3.9. Выплаты стимулирующего характера:

3.9.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за эффективность и результативность деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премия по итогам работы;

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

3.9.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложением № 3 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 100 процентов должностного оклада.

3.9.4. Соответствие деятельности педагогических работников требованиям к установлению стимулирующих выплат определяется экспертной комиссией Учреждения (далее – экспертная комиссия).

3.9.5. В компетенцию экспертной комиссии входит: рассмотрение документов педагогических работников, претендующих на установление стимулирующих выплат; принятие решения о соответствии деятельности педагогического работника требованиям к установлению стимулирующих выплат и их назначение.

3.9.6. Экспертная комиссия состоит из заведующего, заместителя заведующего, представителей Совета Учреждения (далее совместно – члены экспертной комиссии), делегированных Советом Учреждения. Председателем экспертной комиссии является заведующий. Состав экспертной комиссии утверждается приказом заведующего.

3.9.7. Председатель экспертной комиссии: руководит работой экспертной комиссии; проводит заседания экспертной комиссии; распределяет обязанности между членами экспертной комиссии; назначает заместителя председателя экспертной комиссии (из числа членов экспертной комиссии).

3.9.8. Заместитель председателя экспертной комиссии выполняет обязанности председателя в случае отсутствия либо невозможности исполнения председателем экспертной комиссии своих полномочий.

3.9.9. Экспертная комиссия выбирает из своего состава секретаря экспертной комиссии. Секретарь экспертной комиссии: осуществляет прием и регистрацию документов подаваемых педагогическими работниками, обратившимися с заявлением на установление стимулирующих выплат; готовит заседания экспертной комиссии; оформляет протоколы заседаний экспертной комиссии; делает выписки из протоколов заседаний экспертной комиссии; знакомит членов экспертной комиссии с представленными педагогическими работниками документами; оформляет документы экспертной комиссии для утверждения Советом Учреждения.

3.9.10. Члены экспертной комиссии вправе: определять порядок работы экспертной комиссии; запрашивать от педагогических работников, обратившихся с заявлением на установление стимулирующих выплат, дополнительную информацию в пределах компетенции экспертной комиссии.

3.9.11. Члены экспертной комиссии в своей работе: соблюдают регламент работы экспертной комиссии, установленный настоящим разделом; выполняют поручения председателя (заместителя председателя) экспертной комиссии; изучают принятые от педагогических работников, обратившихся с заявлением на установление стимулирующих выплат, документы и представляют их на заседание экспертной комиссии; обеспечивают объективность принимаемых решений.

3.9.12. Заседания экспертной комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем экспертной комиссии.

3.9.13. Экспертная комиссия принимает решение большинством голосов от

списочного состава членной экспертной комиссии. В случае равенства голосов членов комиссии, решающим является голос председателя экспертной комиссии.

3.9.14. На основании решения экспертной комиссии, заведующим, ежегодно, в срок до 30 августа и до 30 декабря соответственно, издается приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам.

3.9.15. Педагогические работники не реже двух раз в год – в срок до 15 августа и 15 декабря – представляют в экспертную комиссию заявление об установлении стимулирующих выплат, самоанализ своей профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к установлению стимулирующих выплат, в соответствии с приложением №3.

3.9.16. Педагогическим работникам, деятельность которых по решению экспертной комиссии отвечает нескольким основаниям к установлению стимулирующих выплат, по каждому требованию устанавливается соответствующая стимулирующая выплата. При этом общая сумма стимулирующих выплат устанавливаемых педагогическому работнику в соответствии с настоящим Положением и приложением № 3, предельным размером не ограничена.

3.9.17. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам в соответствии с настоящим Положением выплачиваются Учреждением на протяжении календарного года (с учетом особенностей установленных приложением №3) из средств, выделенных бюджетом, и средств полученных Учреждением от иной приносящей доход деятельности.

3.9.18. Отдельные стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены и (или) изменены в размерах до истечения срока, на который они установлены, в связи с наступлением хотя бы одного из следующих обстоятельств:

- истечения основания для назначения (для педагогических работников) – на основании решения экспертной комиссии;

- истечения основания для назначения (для не педагогических работников) – на основании приказа заведующего.

Стимулирующие выплаты не педагогическим категориям работников (за исключением заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера) устанавливаются приказом заведующего, на основании приложения №3 и трудового договора с работником.

3.9.19. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается 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 (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области;

при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.9.20. Выплаты за стаж работы устанавливаются в размере до 20 процентов должностного оклада.

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

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения;

3.9.21. 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 100 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.

3.10. Материальная помощь:

3.10.1. 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 по учреждению;

3.10.2. 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);

3.10.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда;

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

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

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

4. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе 3 настоящего Положения)

4.1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих в Учреждении (далее – служащие) формируется на основании приложений № 1-3, штатного расписания.

4.2. Количество служащих устанавливается штатным расписанием, на основе потребности Учреждения в указанной категории работников, с учетом требований нормативных правовых актов РФ, Новгородской области, органов местного самоуправления.

4.3. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты

компенсационного характера (приложение №2), в порядке, установленном настоящим Положением.

4.4. Служащим производятся выплаты стимулирующего характера (приложение №3), в порядке, установленном настоящим Положением.

5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

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

должностного оклада;
выплат по повышающим коэффициентам;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

5.3. Должностной оклад одного из заместителей руководителя (заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе) устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, других заместителей руководителя - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. 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.

5.5. Выплаты по повышающим коэффициентам:

5.5.1. 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;

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

5.5.3. 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;

5.5.4. 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.

5.6. Выплаты компенсационного характера:

5.6.1. Для руководителя, 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), руководителю, 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 руководителю, 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 руководителя, 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 руководителя, 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;

5.6.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для руководителя, 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;

5.6.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является распоряжение Администрации Великого Новгорода, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

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

Руководителю, 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;

5.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности руководителю соответствующего учреждения определяется на основе критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого

Новгорода.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплат за эффективность и результативность деятельности 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 руководителю учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада на основании распоряжения Администрации Великого Новгорода в соответствии с решением комиссии комитета.

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.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией комитета не позднее 20 января текущего года по результатам деятельности в предшествующем календарном году.

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя учреждения, поданный в письменном виде, на его основе проводит оценку выполнения

целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах от должностного оклада. Максимальное количество баллов, которое можно набрать принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Вновь назначенному руководителю устанавливается выплата за эффективность и результативность деятельности в размере, установленном комиссией комитета;

5.7.3 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;

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

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

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

(Приложение 3)

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю учреждения - комиссией комитета;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения - комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитываются непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в период работы, дающей право выплаты за стаж.

В случае если у руководителя, 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;

5.7.5. Премия по итогам работы за квартал руководителю учреждения устанавливается по решению комиссии комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии в размере до 100 процентов должностного оклада.

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) руководителю, 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.

5.8. Материальная помощь:

5.8.1. Из фонда оплаты труда руководителю, 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 руководителя, 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 руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

5.8.2. В случае смерти руководителя, 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 руководителя учреждения – руководителем комитета по образованию Администрации Великого Новгорода и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

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

5.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в текущем месяце, но не более базового оклада.

Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода.

5.10. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы всех работников учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств.

Предельная кратность среднемесячной оплаты труда руководителя учреждения устанавливается от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и

значимости учреждения. Предельная кратность среднемесячной оплаты труда устанавливается руководителю учреждения на календарный год в соответствии с решением комиссии комитета и оформляется распоряжением Администрации Великого Новгорода. В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

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

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

5.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в кратности от 1 до 4.

5.12. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов учреждения от приносящей доход деятельности заместителю руководителя учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 1,5 процентов объема доходов, полученных от платных образовательных и иных услуг, оказываемых учреждением в предыдущем году по среднемесячному показателю (среднемесячный показатель высчитывается путем деления объема дохода за предшествующий год на 12 месяцев). Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности и оформляется приказом руководителя учреждения.

6. Единовременные вознаграждения

6.1. С целью поощрения работников за выполненную работу, в Учреждении устанавливаются следующие единовременные вознаграждения:

- единовременное вознаграждение по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременное вознаграждение за образцовое качество выполняемых работ;
- единовременное вознаграждение за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременное вознаграждение за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременное вознаграждение за заслуги перед Учреждением;
- единовременное вознаграждение за проведение открытого занятия на уровне Учреждения, города или области;
- единовременное вознаграждение за успешное участие обучающихся Учреждения в смотрах и конкурсах города и области;

- единовременное вознаграждение за организацию, проведение, участие в спортивно-массовых мероприятиях Учреждения, города и области;
- единовременное вознаграждение за высокую степень усвоения образовательных программ обучающимися Учреждения;
- единовременное вознаграждение за наличие положительной динамики в усвоении образовательных программ учащимися Учреждения;
- единовременное вознаграждение за активную деятельность по организации экскурсий, походов и других мероприятий с обучающимися Учреждения;
- единовременное вознаграждение за отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов;
- единовременное вознаграждение за создание цифровых образовательных ресурсов;
- единовременное вознаграждение за реализацию педагогами Учреждения здоровьесберегающих технологий;
- единовременное вознаграждение за повышение квалификации педагогическими работниками Учреждения.

6.2. Единовременное вознаграждение по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде. При этом учитывается: успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива и творчество в работе; проведение качественной подготовки мероприятий связанных с уставной деятельностью Учреждения; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

6.3. Единовременное вознаграждение за образцовое качество выполняемых работ, выплачивается работникам при: поощрении органами государственной власти (должностными лицами) Российской Федерации, Новгородской области; органами (должностными лицами) местного самоуправления; присвоении почетных званий; награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, Новгородской области.

6.4. Единовременное вознаграждение за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

6.5. При выплате единовременного вознаграждения за интенсивность и высокие результаты работы, учитывается: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения; обеспечение платных образовательных услуг и иной деятельности приносящей доход); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения.

6.6. Единовременное вознаграждение за заслуги перед Учреждением выплачивается в связи: с юбилейными датами работника (50 лет, 55 лет и далее за каждые полные 5 лет); с профессиональным праздником; к Международному

женскому дню и Дню защитника Отечества; к юбилею Учреждения; а также за иные заслуги перед Учреждением

6.7. При выплате единовременного вознаграждения за проведение открытого занятия на уровне Учреждения, города или области учитывается, что под открытым занятием понимается, проводимое педагогом в присутствии приглашенных лиц с целью демонстрации своих методов работы, обмена опытом и повышения профессиональных навыков. Открытое занятие, проводимое на уровне Учреждения, предполагает присутствие приглашенных лиц из числа педагогов Учреждения. Открытое занятие, проводимое на уровне города, предполагает присутствие приглашенных лиц из числа представителей образовательных учреждений Великого Новгорода. Открытое занятие, проводимый на уровне области, предполагает присутствие приглашенных лиц из числа представителей образовательных учреждений муниципальных районов Новгородской области.

6.8. При выплате единовременного вознаграждения за наличие положительной динамики в усвоении образовательных программ обучающимися Учреждения учитывается, что под положительной динамикой стоит понимать повышение среднего балла по результатам мониторинга обучающихся по сравнению с результатами предыдущего мониторинга не менее, чем на 10%.

6.9. При выплате единовременного вознаграждения за отсутствие замечаний со стороны надзорных и контролирующих органов учитывается, что к таким органам относятся: Рособнадзор, прокуратура Великого Новгорода, Комитет образования Администрации Великого Новгорода и другие. К работникам Учреждения, которые могут претендовать на данное единовременное вознаграждение, относятся работники бухгалтерии, столовой, заведующий хозяйственной частью, заместители заведующего.

6.10. При выплате единовременного вознаграждения за создание цифровых образовательных ресурсов учитывается, что под такими ресурсами следует понимать конспекты занятий, презентации, дистанционные программы и методики.

6.11. При выплате единовременного вознаграждения за активную работу по внедрению ФГОС в образовательный процесс учитывается, что такая работа включает в себя разработку программ, проведение круглых столов, анкетирование родителей обучающихся Учреждения.

6.12. При выплате единовременного вознаграждения за реализацию педагогами Учреждения здоровьесберегающих технологий учитывается, что под такими технологиями следует понимать деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся Учреждения: реализация системы комплексный мероприятий по оздоровлению детей, формированию ценностей здорового образа жизни, участие педагога в здоровьесбережении.

6.13. При выплате единовременного вознаграждения за повышение квалификации педагогическими работниками Учреждения учитывается, что под повышением квалификации понимается аттестация педагогического работника Учреждения на последующие квалификационные категории.

6.14 Единовременное вознаграждение выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер единовременного вознаграждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), на основании приказа заведующего. Максимальным размером единовременное вознаграждение не ограничено.

7. Иные условия оплаты труда работников

7.1. Оплата труда работников производится два раза в месяц: 7 и 20 числа месяца, следующего за оплаченным периодом. Сумма, подлежащая выплате в каждый из указанных периодов, определяется по личному заявлению работника, с учетом положений трудового договора.

7.2. Заработная плата перечисляется работнику в безналичной форме на банковский счет (банковскую карту), указанный в трудовом договоре или заявлении работника.

8. Заключительные положения

8.1 Неотъемлемой частью настоящего положения являются следующие приложения:

8.1.2. Приложение №1. **Размеры базовых окладов работников учреждения**

8.1.3. Приложение №2. Компенсационные выплаты

8.1.4. Приложение №3. Стимулирующие выплаты

8.1.5. Действие настоящего Положения и приложений № 1, 2, 3 к настоящему Положению распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 года.

Приложение №1
к Положению об оплате труда

Размеры базовых окладов работников учреждения

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)
	2	3	4
.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
.1.	Первый уровень	помощник воспитателя	4000
.2.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4200
.	Должности педагогических работников		
.1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	5120
.2.	2 квалификационный уровень	методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог	5690
.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог.	6325
.4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель- логопед.	6950

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (рубли)
	2	3	4
.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		

	2	3	4
.1.	2 квалификационный уровень	делопроизводитель	4000
.	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
.1.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4640
.2.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	5060
.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по кадрам	4600
.2.	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование "веду- щий"	6150
.3.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	6765

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 общепромышленных профессий рабочих", составляют:

п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимал ный размер базового оклада (рубли)
-----	-------------------------------------	---	---

	2	3	4
.	Общепромышленные профессии рабочих 1 уровня		
.1.	1 квалификационный уровень	кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик, уборщик служебных помещений, слесарь- сантехник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, машинист по стирке белья, кухонный работник, дворник.	3300
.	Общепромышленные профессии рабочих 2 уровня		
2.	1 квалификационный уровень	Повар (4-5 квалификационного разряда)	3700

	2	3	4
3.	2 квалификационный уровень	Повар (6 квалификационного разряда)	3900

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.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4028
1.2.	5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	4134

Приложение №2
к Положению об оплате труда
от 20.01.2015

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

№ п/п	Категория работника, наименование выплаты	Размер выплаты компенсационного характера (в % к окладу / руб.)	Период *(учебный год с 01 сентября по 31 августа)
1.	За выполнение тяжелых работ, работ с вредными веществами	12%	Учебный год
2.	За работу у горячих плит (повар)	12%	Учебный год
3.	За работу в ночное время	35%	Учебный год
4.	За вредные условия труда	4%	Учебный год
5.	За совмещение профессий (должностей)	по приказу заведующего	Учебный год
6.	За расширение зон обслуживания: – Организация воинского учета в образовательном учреждении; – Организация и ведение документации льготного питания в образовательном учреждении; – Организация и ведение документации по обеспечению образовательного учреждения бесплатным молоком; – Организация учета детей в микрорайоне; – Организация курьерской доставки; – Организация работы с одаренными и отстающими детьми.	по приказу заведующего	Учебный год
7.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенные трудовым договором	по соглашению сторон	Учебный год
8.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размерах установленных ст. 153 Трудового кодекса РФ	Учебный год
9.	Сверхурочная работа	в размерах установленных ст. 153 Трудового кодекса РФ	Учебный год

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

I. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения.

№№ пп	Наименование критерия	Условия получения выплаты	Баллы
1 Повышающий коэффициент за качество образовательных услуг:			
1.1	Наличие и реализация разработанных индивидуальных планов работы развития детей (Наличие и систематическое ведение индивидуальных планов с одарёнными детьми)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
1.2	Наличие и систематическое творческое ведение портфолио каждого дошкольника. (Систематическое творческое ведение портфолио каждого дошкольника)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
1.3	Эффективность взаимосвязи деятельности воспитателя со специалистами: • музыкальный руководитель, • учитель-логопед, • воспитатель по физической культуре (Систематическое ведение тетради взаимодействия с педагогами)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	По 1
1.4	Систематическое обновление и творческий подход к оформлению развивающей среды помещения группы (Наличие обновлённого наглядного материала по темам проведённых занятий, проектов)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
1.5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по качеству предоставления образовательных и иных услуг (Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
1.6	Непосредственное участие воспитателя в проведении праздников для детей (роль персонажа, самостоятельная подготовка костюма и атрибутов персонажа)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
2. Повышающий коэффициент за организацию инновационной деятельности, обобщение, распространение и представление передового педагогического опыта:			

2.1	Самостоятельная разработка конспектов занятий, развлечений, инновационных проектов, использование информационных технологий (проведение интегрированных занятий, комплексно-тематических занятий, инновационных проектов с использованием информационных технологий.)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
2.2	Представление личного передового педагогического опыта (наличие опубликованных работ в средствах массовой информации)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
2.3	Организация и ведение наставничества для молодых педагогов (наличие плана работы с молодым педагогом).	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
2.4	Организация и ведение дополнительной платной услуги в учреждении (наличие полного перечня документации педагога по дополнительной платной услуге).	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
2.5	Повышение личной квалификации (посещение курсов, семинаров, организованных городскими методическими службами)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
2.6	Трансляция личного педагогического опыта для педагогов ДОУ	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
3. Повышающий коэффициент за сохранение охраны и укрепление здоровья дошкольников			
3.1	Эффективность работы по снижению заболеваемости: заболеваемость детей группы - ниже среднего по учреждению.	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
3.2	Эффективность работы по повышению посещаемости группы: коэффициент посещаемости детей группы - выше среднего по городу (0,66)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
3.3	Санитарно-гигиеническое благополучие образовательной среды: отсутствие замечаний старшей медицинской сестры, старшего воспитателя, заведующего (соблюдение режимов: дня, учебной нагрузки, двигательной активности, проветривания, прогулки, закаливания).	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
3.4	Отсутствие детского травматизма (отсутствие Акта несчастного случая с детьми)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
4. Повышающий коэффициент за вовлечение родителей в процесс сотрудничества:			
4.1	Непосредственное участие родителей: в совместных праздниках, развлечениях.	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1
4.2	Непосредственное участие родителей: в проектной деятельности.	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
4.3	Привлечение родителей к благоустройству участков: (помощь родителей - при уборке прогулочного участка от снега, листьев; завоз речного песка; разбивка клумб; посадка зелёных насаждений и т.п.)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1

4.4	Работа педагогов по своевременной оплате - за содержание ребенка в ДОУ и дополнительных платных услуг: отсутствие родительской задолженности за содержание детей в ДОУ и дополнительных платных услуг (оплата квитанций до 15 числа каждого месяца)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
4.5	Информированность родителей о достижениях и динамике развития их детей (систематическое пополнение и обновление материала в родительских уголках в приёмных возрастных групп).	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3

5.Повышающий коэффициент за исполнительскую дисциплину:

5.1	Систематическая замена временно отсутствующего работника	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	2
5.2	Отсутствие листка нетрудоспособности или отпуска без сохранения содержания заработной платы работника.	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	1

6.Повышающий коэффициент за непосредственное участие педагога в выполнении важных работ и мероприятий, повышающих имидж ДОУ

6.1	Проведение открытых мероприятий с дошкольниками для педагогической общественности города (наличие положительных отзывов, Благодарственных писем)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3
6.2	Результативность участия воспитателя в городских конкурсах, мастер-классах, выставках, ярмарках (наличие Грамот, Дипломов)	Выплата производится при условии фактического выполнения данного пункта.	3

III. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя Учреждения.

№ п/п	Наименование критериев и показателей	Единица измерения	Диапазон значений	Количество во баллов	Примечание
6.1.	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования				
6.1.1.	Доля выполненного объема муниципального задания по видам услуг и работ	%	95-100	5 б; 10 б.	A/B*100%, где А - объем выполненного государственного (муниципального) задания, В – объем государственного (муниципального) задания по плану. Отчетные данные 95-99 % -5 баллов; 100 % - 10 баллов.
6.1.2.	Уровень готовности Учреждения к новому учебному году	Акт приемки	Да/нет	0 б; 5 б.	Высокий уровень (наличие акта о приеме ОО, подписанный 25 августа без замечаний) – 5 баллов; Низкий – (акт с замечаниями) - 0 баллов
6.1.3.	Отсутствие/наличие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные	Количество жалоб,	да/нет	0 б; 3 б.	Отсутствие жалоб граждан, обоснованность которых официально подтверждена - 3 балла,

	органы	обоснованность которых подтверждена в ходе их рассмотрения на основании Федерального закона № 59-ФЗ			Наличие жалоб – 0 баллов	
6.1.4.	Отсутствие/наличие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов	Возбужденные дела об административных правонарушениях	Да/нет	0 б; 5б.	Наличие принятых решений об административных наказаниях – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов	
6.2. Функционирование системы государственно-общественного управления						
6.2.1.	Результативность участия органов общественного управления учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития Учреждения. Протоколы заседаний	Выполнение требований, зафиксированных локальным актом		0 б; 7б.	Соответствие содержания протоколов заседаний органов управления Учреждением и периодичности их заседаний установленному локальным актом порядку за период учебного года. Соответствие оценивается в 7 баллов; не соответствие – 0 баллов.	
6.3. Уровень удовлетворенности населения качеством работы образовательного учреждения						
6.3.1.	Качество и эффективность работы Учреждения (доля эффективности)	%	75-100	0 б; 2 б; 5 б;	Качество и эффективность работы Учреждения (доля эффективности) рассчитывается исходя из следующей формулы: $C1/C2*100\%$, где C1- число баллов, набранное ОУ; C2 – максимальное возможное число баллов при оценке; 85-100% - 5 баллов; 75- 84 % - 2 балла; не менее 75 % - 0 баллов	
6.4. Информационная открытость						
6.4.1.	Наличие сайта общеобразовательного учреждения и его ведение в соответствии с требованиями законодательства и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации		Да/нет	0 б; 10б.	Ведение сайта оценивается в 10 баллов, в случае установления полного соответствия по количеству наименований необходимой информации, размещаемой на сайте Учреждения, установленному Правительством Российской Федерации обязательному количеству наименований необходимой	

					информации; В случае установления отсутствия такого соответствия - 0 баллов.
6.5.	Реализация социокультурных проектов				
6.5.1.	Наличие действующих музеев (музейных уголков) на базе учреждения	Да/нет	0 б; 5 б.		Наличие музеев (музейных уголков) - 5 баллов; отсутствие - 0 баллов.
6.6.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов				
6.6.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет	%	10 и более	0 б; 10 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество учителей Учреждения в возрасте до 30 лет в соответствии с формой № 83-РИК в 2013 – 2014 учебном году; Ч2 – количество учителей, работающих в образовательном учреждении в соответствии с формой № 83-РИК, в 2013 – 2014 учебном году. Менее 10% - 0 б; 10% и более – 10 б.
6.7.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми				
6.7.1.	Наличие обучающихся, победителей и призеров мероприятий (не ниже областного уровня)	Количество победителей	0-5	0 б; 25 б.	25 баллов за каждого победителя и призера при наличии подтверждающих документов, но не более 150 баллов; при отсутствии таких обучающихся – 0 баллов.
6.8.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся				
6.8.1.	Реализация в образовательном учреждении программ (планов) по сохранению и укреплению здоровья детей		Да/нет	0 б; 5 б.	Наличие реализуемой программы (должна быть ссылка на сайте Учреждения на программу) - 5 баллов; при отсутствии - 0 баллов
6.8.2.	Доля выполнения санитарно-гигиенических требований	%	80-100	0-5 б.	Б1/200*100%, где: Б1- количество баллов, набранных образовательным учреждением; 200 –максимальное возможное количество баллов, которое может набрать Учреждение; 95%-100% - 5 баллов; 80%-94% - 1 балл; Менее 80% - 0 баллов.
6.9.	Эффективность процесса обучения				
6.9.1.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		Да/нет	0 б; 20 б.	Показатель оценивается, как «да», при выполнении следующих требований: - наличие локального акта, регламентирующего процесс обучения по индивидуальным учебным планам; - наличие индивидуальных учебных планов; - обеспечение возможности обучаться с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.9.2.	Сохранность контингента	%	0-100%	0 б; 5 б.	При сохранности контингента в 100 % - 5 баллов; При наличии выбытия обучающихся по неуважительным причинам из Учреждения – 0 баллов.
6.9.3.	Сетевая реализация образовательных программ с целью предоставления качественных образовательных услуг		Да/нет	0- б; 2 б.	При выполнении следующих требований: -наличие совместных образовательных программ; -наличие договора, данный показатель оценивается в 2 балла, при отсутствии сетевого взаимодействия – 0 баллов.
6.10	Реализация программ дополнительного образования на базе Учреждения				
6.10.1.	Доля обучающихся, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности обучающихся	%	0-100	0 б; 5 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – количество обучающихся по программам общего образования, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности; Ч2 – общая численность обучающихся по программам общего образования на 31.05 отчетного года. 100% получают услуги – 5 баллов; ниже 100% - 0 баллов
6.11	Материальное, информационно-техническое и финансовое обеспечение				
6.11.1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников в Учреждении к средней заработной плате по экономике Новгородской области	1	Не ниже 1	0 б; 25 б.	Отношение рассчитывается как Ч1/Ч2 где: Ч1 - среднемесячная номинально начисленная заработная плата педагогических работников по данным статистического отчета за отчетный год; Ч2 – среднемесячная номинальной начисленная заработная плата работников, занятых в сфере экономики Новгородской области за отчетный год по данным комитета по мониторингу и анализу социально-экономического развития области Правительства Новгородской области В случае отношения равного 1 – 3 балла; Ниже – 0 баллов.
6.11.2.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг за отчетный год, в бюджете учреждения за отчетный год		3% 10% 20% 30% 50% 51% и более	0 б; 2 б 0 б; 5 б 0 б; 10 б 0 б; 20 б 0 б; 30 б 35 б	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1- размер денежных средств, поступивших в Учреждение от приносящей доход деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг; Ч2- размер денежных средств, направленных в Учреждение на исполнение им муниципального задания.
6.11.3.	Организация системы внутреннего финансового контроля		Да/нет	0 б; 1 б	Да – 1 балл (при наличии локальных нормативных актов)
6.11.4.	Подключение к информационно-коммуникативной сети «Интернет» на скорости не менее 2 (5) Мб/с		Да/нет	0 б; 2 б.	нет – 0 баллов; да – 2 балла (по контрольному замеру скорости)

6.12.	Безопасность Учреждения.				
6.12.1.	Доля случаев детского дорожно-транспортного травматизма по вине детей	%	0-100	0 б; 1 б.	0% - 1 балла; нет – 0 баллов. Д1/Д2*100%, где: Д1- всего случаев ДДТТ, Д2 - число учащихся на 1 сентября отчетного учебного года

7.Повышающие коэффициенты педагогическим работникам.

№ п/п		Повышающие коэффициенты к сумме за часы педагогической работы (в % или абсолютной величине)	
7.1.	за наличие высшего образования	0,10	
7.2.	за стаж педагогической работы:		
-	от 1 года 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	20% должностного оклада;	
7.3.	за квалификационную категорию:		
-	высшая квалификационная категория	0,40 0,30	
-	первая квалификационная категория	0,30 0,20	
-	вторая квалификационная категория	0,10	
7.4.	за почетные звания по профилю деятельности	0,1	
7.6.	ученые степени:		
-	кандидат наук	0,1	
-	доктор наук	0,2	

7.9.	За приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования (молодые специалисты):		
-	1 квалификационный уровень	0,55	
-	2 квалификационный уровень	0,50	
-	3 квалификационный уровень	0,46	
-	4 квалификационный уровень	0,43	
7.11.	за специфику работы в Учреждении	0,15	
7.12.	за интенсивность образовательного процесса	По приказу заведующего	
7.13.	за содействие в реализации платных услуг	По приказу заведующего	
7.14	за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении	0,2	
7.15	за специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет (дошкольное образование)	0,10	
7.19	за работу в дошкольном учреждении:		
	1 квалификационный уровень	0,78	
	2 квалификационный уровень	0,71	

	3 квалификационный уровень	0,65	
	4 квалификационный уровень	0,60	
8.Повышающие коэффициенты обслуживающему персоналу учреждения.			
8.1	За стаж работы в учреждении:		
	от 1 года 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	20% должностного оклада;	
8.2	За работу в дошкольном учреждении:		
	Младший воспитатель	0,71	
	Помощник воспитателя	0,79	
8.3	За специфику работы с детьми младшего возраста до трех лет (дошкольное образование)	0,10	
8.Иные категории работников (кроме педагогических работников)			
№ п/п	Вид выплаты		Размер выплаты (руб.)
8.1.Делопроизводитель			
8.1.1.	за организацию документооборота с контрольно-надзорными органами, учредителем, контрагентами		2000
8.1.2.	за качество и эффективность		4000
8.1.3.	развитие электронной базы данных по обучающимся и работникам Учреждения		2000
8.1.4.	высокий уровень организации работы с сотрудниками, учащимися, родителями		2000

8.2. Главный бухгалтер, бухгалтер		
8.2.1.	За качественное информационно-коммуникационное сопровождение финансово-хозяйственной деятельности ОО	5000
8.2.2.	За эффективность содействие в реализации платных образовательных услуг	1000
8.2.3.	За качественное ведение персонифицированного учета по пенсионному фонду, НДФЛ, оформление листков временной нетрудоспособности.	2000
8.2.4.	Организация архива по бухгалтерскому учёту	1000
8.2.5.	Отсутствие замечаний со стороны общественных и контролирующих органов	1000
8.2.6.	Напряжённость труда: своевременное предоставление оперативной экономической и статистической информации, высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ	2000
8.3. Заведующий хозяйственной частью		
8.3.1.	за повышение эффективности хозяйственно-технического содержания и ремонта здания Учреждения	3000
8.3.2.	за высокий уровень выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда (отсутствие предписаний)	1500
8.3.3.	За качество работы, отсутствие предписаний	23000
8.3.4.	За обеспечение сохранности материальных ценностей	1500
8.3.5.	Своевременное и полное предоставление финансовых отчётов	1000
8.3.6.	Качественное проведение текущего ремонта	2000
8.3.7.	Эффективность работы со службами технического контроля	1500
8.3.8.	Качественная работа по соблюдению норм СанПиНа	1000
8.4. Дворник		
8.4.1.	за эффективное содержание территории Учреждения	1000
8.4.2.	Качественное выполнение должностных обязанностей	500
8.8. Повар, кухонный работник		
8.8.1.	за эффективную организацию бесперебойного и качественного питания обучающихся, воспитанников и работников Учреждения	2000
8.8.2.	За создание комфортных условий в помещении столовой	1000
8.8.3.	Выполнение санитарных норм по содержанию помещений столовой	1000
8.9. Вахтер		
8.9.1.	за эффективное обеспечение безопасности передвижения, предотвращение конфликтов воспитанников в Учреждении	1000
8.10. Уборщик		
8.10.1.	за качество и эффективность содержания здания Учреждения	1500
8.10.2.	Выполнение санитарных норм по содержанию помещений	500

Расчёт суммы одного балла по Критериям и показателям для установления надбавок стимулирующего характера и Критерии снижения или отмены стимулирующих выплат педагогам

Применить следующую формулу для расчёта суммы одного балла по Критериям и показателям для установления надбавок стимулирующего характера педагогам, а именно:

(ОСФ – ЕВ) : ОКБ = стоимость одного балла, где

ОСФ - объем стимулирующего фонда на заработную плату педагогам в расчетном месяце;

ЕВ - единоразовые выплаты;

ОКБ – общее количество баллов всех педагогов.

Снижение или отмена стимулирующих выплат

3.1. Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

3.1.1 Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3.1.2 Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

3.1.3 Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

3.1.4 Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.

3.1.5 Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

3.1.6 Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

3.1.7 Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

3.1.8 Пассивность и безучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МАДОУ «Детский сад № 43 общеразвивающего вида» и на других уровнях.

3.1.9 Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи).

3.1.10 Халатное отношение к ведению документации по работе с детьми и родителями.

3.2. Все случаи отмены или снижения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке в каждом случае в соответствии с п. 3.1 данного положения. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены по итогам месяца.

3.3. Размеры всех материальных выплат определяются в конкретной денежной сумме к ежемесячной заработной плате.

