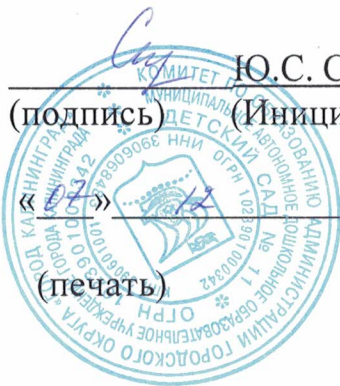


Представитель работников –
председатель совета органа
общественной самодеятельности

 М.Х. Гельманова
(подпись) (Инициалы, Фамилия)

«07» 12 2023г.



1. Приложение №1 «Положение о системе оплаты труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда детском саду №11» изложить в новой редакции.
2. Приложение №2 «Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с №11» - **исключить.**

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 0239.01.08.
92000.92400.03921
«8» декабря 2023 г.
О.М. Е.А. Крамбо
Подпись Ф.И.О.

«РАССМОТРЕНО»
на общем собрании
работников МАДОУ
д/с №11

«07» 12 2023 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ООС
МАДОУ д/с №11

М.Х. Гельманова

«07» 12 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ д/с №11
пр. № 463-о 07.12.2023 г.

Ю.С. Смирнова

«07» 12 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда

в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Калининграда детском саду № 11

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда работников учреждения, оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательных учреждения города Калининграда детского сада №11, подведомственного комитету по образованию администрации городского округа «Город Калининград», усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Правовым основанием введения данной системы оплаты является ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление от 01.12.2021г. №966 « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений», региональное соглашение о минимальной заработной плате работников, проживающих на территории Калининградской области, постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 01.07.2009г. №1125 «Об установлении порядка и условий труда работников муниципальных образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений дополнительного образования детей, дошкольных образовательных учреждений, межшкольных учебных комбинатов, общеобразовательных школ-интернатов, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, учреждений молодежной сферы».

1.3. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда детского сада №11 и предусматривает

единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений. На лиц, выполняющих любые виды работ в интересах Учреждения на основании гражданско – правовых договоров, Положение не распространяется, а оплата результатов их труда производится на условиях таких договоров и гражданского законодательства РФ.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения, а также заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Размер, порядок и условия труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим положением, приказами председателя комитета, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Заработная плата работников учреждения, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4;

1.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

1.8. Формирование фонда оплаты труда (далее по тексту – ФОТ) осуществляется в пределах выделенных Учреждению на текущий финансовый год субсидий, определенных соглашением о предоставлении субсидий в соответствии с подушевым нормативом и количеством воспитанников, а также иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда учреждения финансируется за счет субсидий областного и городского бюджета.

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базового фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ б.} + \text{ФОТ ст.} + \text{ФОТ комп.},$$

где стимулирующая доля ФОТ и компенсационная доля ФОТ составляет

часть от общего ФОТ.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату АУП, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим воспитательно-образовательный процесс, учебно – вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу.

2.3.Заведующий формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах выделенных средств на фонд оплаты труда.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом председателя Комитета и определяется по следующей формуле:

$Дор = Бор * Км * Кко * Ксв$, где

Дор — должностной оклад руководителя,

Бор — базовый оклад руководителя,

Км — коэффициент масштаба управления,

Кко — коэффициент для руководителей дошкольного учреждения, количество обучающихся в котором более 600 человек, равный 1,1;

Ксв -коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполнение работы) в сфере связи и информатики, равны 1,1.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждения.

Группа оплаты труда руководителей дошкольного учреждения

1 группа	3.6
2 группа	3.2
3 группа	2.8
4 группа	2.4
5 группа	2.0

За руководителем учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции). Сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта.

3.2. Группы по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются Комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее Комитет) ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Руководитель учреждения ежегодно до 20 декабря представляют в Комитет документы, подтверждающие достижения соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по

оплате труда руководителя учреждения.

Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременное представление документов и недостоверность указанных в них сведений.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений:

- главному бухгалтеру – 90% от должностного оклада руководителя;
- заместителю заведующего по воспитательно-методической работе – 90% от должностного оклада руководителя;
- заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе - 90% от должностного оклада руководителя.

3.4. Должностные оклады работников устанавливаются в размере, установленном штатным расписанием учреждения и рабочей нагрузки работника, установленной трудовым договором.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат и доплат

4.1. Виды выплат компенсационного характера и доплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Размеры выплат компенсационного характера и доплат устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- доплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.4. К доплатам относятся:

- надбавка за установление квалификационной категории;
- надбавка за уровень образования педагогических работников;
- надбавка воспитателям, учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающие логопедическую группу;
- надбавка музыкальному руководителю и инструктору по физической культуре за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающие логопедическую группу;
- надбавка за особенности работы с детьми раннего возраста;

-надбавка за наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий, нагрудных знаков (при наличии нескольких почетных званий, государственных и/или ведомственных наград устанавливается по одному из оснований);

-надбавка воспитателям за работу в режиме дежурной группы;

-надбавка за стаж педагогической работы;

-ежемесячная надбавка за работу с детьми, посещающими общеразвивающие группы на условиях интеграции группы кратковременного пребывания.

- молодым специалистам (в возрасте до 35 лет, устроившихся на работу в течение первого года после окончания учебного заведения сроком до 3-х лет, в том числе получивших образование путем переподготовки по занимаемой должности).

4.5. Сотрудникам учреждения за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4% должностного оклада.

4.6. Компенсационные выплаты иного персонала включают в себя:

- надбавка за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) -30%;

- надбавка за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – 30%.

4.7. Сотрудникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.8. Компенсационные доплаты выплачиваются вне зависимости от нарушений трудовой дисциплины и наличия дисциплинарных взысканий, в соответствии со ст.147 и ст.151 ТК РФ, а также доплаты за работу работникам, занятым с вредными и(или) опасными условиями труда и устанавливаются в повышенном размере в соответствии со ст.147 ТК РФ и оплачиваются вне зависимости от нарушений трудовой дисциплины и наличия дисциплинарных взысканий.

4.9. Повышающие надбавки и доплаты педагогического персонала:

а) надбавка за установление квалификационной категории:

- 1 060,00 рублей - первая квалификационная категория;

- 2 332,00 рублей - высшая квалификационная категория;

б) надбавка за уровень образования:

- 933,00 рублей – среднее специальное образование;

- 1749,00 рублей – высшее образование.

в) надбавка воспитателям, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающими логопедическую группу – 3180,00 рублей;

г) надбавка музыкальному руководителю за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающими логопедическую группу – 795,00 рублей

д) надбавка за особенности работы с детьми раннего возраста – 1643,00 рублей;

е) ежемесячная надбавка за работу с детьми, посещающими общеразвивающие группы на условиях интеграции группы кратковременного пребывания: за 1 ребенка – 1000,00 рублей;

ж) надбавка за наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий, нагрудных знаков -1 060,00 рублей (при наличии нескольких почетных званий, государственных и/или ведомственных наград устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение);

з) надбавка воспитателям за дежурную группу – 1272,00 рублей;

и) надбавка за стаж педагогической работы:

- от 0 до 5 лет – 466 рублей,
- от 5 до 10 лет – 700 рублей,
- от 10 до 15 лет – 933 рублей,
- от 15 до 20 лет – 1166 рублей,
- от 20 до 25 лет – 1516 рублей,
- от 25 и более – 1749 рублей.

к) молодым специалистам (в возрасте до 35 лет, устроившихся на работу в течение первого года после окончания учебного заведения сроком до 3-х лет, в том числе получивших образование путем переподготовки по занимаемой должности) — 3 000 рублей.

4.10. Повышающие надбавки и доплаты иного персонала:

а) надбавка за особенности работы с детьми раннего возраста – 1643,00 рублей;

б) надбавка за наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий, нагрудных знаков -1 060,00 рублей (при наличии нескольких почетных званий, государственных и/или ведомственных наград устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение).

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере и процентном соотношении.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка в соответствии с критериями профессиональной деятельности по каждой должности;
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ;
- за выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные

обязанности;

-поощрительные премии.

5.3.Стимулирующие выплаты выплачиваются педагогическим работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда средств и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников (в т. ч. от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере до 25% от полученных средств).

5.4 К выплатам стимулирующего характера педагогических работников относятся:

к) надбавка в соответствии с критериями профессиональной деятельности по каждой должности в пределах ФОТ учреждения. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется личным вкладом работника в соответствии с предоставленными критериями профессиональной деятельности и учетом конечных результатов работы Учреждения. Решение экспертной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ МАДОУ д/с №11 для каждого работника, согласно предоставленным критериям профессиональной деятельности, оформляется протоколом, который подписывается председателем.

По ходатайству руководителя экспертная комиссия имеет право рассмотреть вопрос о поощрении сотрудников учреждения по одному из пунктов без оценки их деятельности по критериям профессиональной деятельности.

Экспертная комиссия обязана ознакомить работников с итоговым оценочным листом. В течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

На основании произведенного экспертной комиссией расчета, с обоснованием и ознакомлением работника с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. На основании протокола экспертная комиссия на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам ДОУ.

а) поощрительная премия выплачивается, в связи с окончанием учебного, финансового года— до 100% от должностного оклада в пределах ФОТ учреждения:

- в связи с профессиональными и государственными праздниками (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день),

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения),

б) за интенсивность и высокие результаты работы - до 100% от должностного оклада;.

в) за добросовестное исполнение трудовых обязанностей - до 100% от должностного оклада;

- г) за расширение зон обслуживания — до 100% от должностного оклада;
- д) за увеличение объема работ- до 100% от должностного оклада;
- е) за выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности – до 100% от должностного оклада;
- ж) надбавка за сложность, напряженность, качество работы до 100% от должностного оклада.

5.5. Расчет доплат педагогическому персоналу сверх отработанного норматива рабочего времени производится от их должностного оклада.

5.6. Экономия средств общего фонда оплаты труда, складывающаяся в течение календарного года, перераспределяется в стимулирующий фонд, и распределяется в соответствии с оценкой критериев профессиональной деятельности работников учреждения.

5.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда иного персонала включает в себя:

а) надбавка в соответствии с критериями профессиональной деятельности по каждой должности в пределах ФОТ учреждения. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется личным вкладом работника в соответствии с предоставленными критериями профессиональной деятельности и учетом конечных результатов работы Учреждения. Решение экспертной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ МАДОУ д/с №11 для каждого работника, согласно предоставленным критериям профессиональной деятельности, оформляется протоколом, который подписывается председателем.

По ходатайству руководителя экспертная комиссия имеет право рассмотреть вопрос о поощрении сотрудников учреждения по одному из пунктов без оценки их деятельности по критериям профессиональной деятельности.

Экспертная комиссия обязана ознакомить работников с итоговым оценочным листом. В течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

На основании произведенного экспертной группой расчета, с обоснованием и ознакомлением работника с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. На основании протокола экспертная комиссия на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам ДОУ.

а) поощрительная премия выплачивается ежемесячно – до 100% от должностного оклада в пределах ФОТ учреждения:

- в связи с профессиональными и государственными праздниками (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день);
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения),

б) надбавка за выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности – до 100% от должностного оклада.

в) надбавка за расширение зон обслуживания — до 100% от должностного оклада;

г) надбавка за увеличение объема работ- до 100% от должностного оклада;

д) надбавка за сложность, напряженность, качество работы до 100% от должностного оклада.

5.8.Заведующий утверждает приказом по Учреждению размер поощрительных выплат каждому работнику.

5.9. Приказом заведующего могут изменяться или отменяться полностью выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда.

5.10. Ежемесячные выплаты из стимулирующего фонда не предоставляются, либо размер премии может быть снижен в следующих случаях:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (травмы, обоснованная жалоба родителей) – до 100%;

- ненадлежащее использование имущества ДООУ, нанесение вреда имуществу – до 100%;

- нарушение трудовой дисциплины – до 50%;

- наличие дисциплинарных взысканий – до 100%;

- несоблюдение правил ведения документации - снятие 3% от базового оклада;

- неисполнение или несвоевременное исполнение приказов руководителя – до 50%;

- несвоевременное исправление замечаний руководителя или контрольных органов – до 100%;

- нарушение правил охраны труда противопожарной безопасности, санитарных норм и правил – до 100%;

- невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы – до 50%.

5.11. Частичное снижение или полное лишение стимулирующих выплат производится за тот отчетный период, в котором имело место ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

5.12. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

6.Порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений

6.1.Материальная помощь предоставляется работнику в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождение ребенка, смерть членов семьи (супруга, ребенка, родителей), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после болезни), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, землетрясение, утрата имущества и других).

6.2.Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи – до 100% от должностного оклада в пределах ФОТ учреждения.

6.3.Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.4. Материальная помощь выплачивается руководителю на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи – до 100% от должностного оклада в пределах ФОТ учреждения.

6.5. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы установленной в данном субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

7.1. К выплатам стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера относятся:

- надбавка за эффективность работы;
- надбавка за сложность, напряженность, качество работы;
- надбавка за стаж работы в должности руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной или ведомственной награды;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

7.2.Надбавка за эффективность работы устанавливается Комитетом по образованию администрации городского округа «Город Калининград» руководителю учреждения два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля

при достижении показателей эффективности работы руководителя.

7.3.Руководитель учреждения направляет в комитет по образованию доклад о достижении показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (1 и 2 полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

7.4.Оценку достижения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей, созданная Комитетом.

7.5. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом председателя Комитета. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

7.6. Надбавка за эффективность работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом председателя Комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде в срок, установленный для выплаты работникам муниципального учреждения заработной платы.

7.7. Показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижениями ими показателей эффективности работы устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с типовыми показателями эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета, а также должностными обязанностями (направлениями деятельности) указанных работников.

7.8. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения надбавка за эффективность работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

7.9. При не достижении показателей эффективности работы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера за отчетный период в следствие катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для установления надбавки за эффективность работы комиссия вправе учитывать достижения показателей эффективности работы за предыдущий период.

Показатели эффективности работы руководителя дошкольного
образовательного учреждения

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2

	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2
	2.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, присмотра и ухода, состояние помещений, территории (по итогам осмотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)	2
	2.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения	2
3. Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1. Организация семейных дошкольных групп	1
	3.2. Организация групп кратковременного пребывания детей:	
	- за наполняемость от 5 до 10 человек;	1
	- за наполняемость более 10 человек	1,5
	3.3. Организация работы консультационных пунктов для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования:	
	- до 50 консультаций	0,5
	- от 51 до 99 консультаций	1
4. Управленческая инициатива по развитию учреждения	- более 100 консультаций	2
	4.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом):	
	- муниципальная опорная;	0,5
	- региональная инновационная (или	1

	ресурсный центр);	
	- федеральная инновационная (или экспериментальная)	1,5
	4.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах:	
	- областной уровень;	0,5
	- федеральный (международный) уровень	1
	4.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях:	
	- муниципальный уровень;	1
	- областной уровень;	1,5
	- всероссийский (международный) уровень	2
5. Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	1
	5.2. Соответствие информационно-образовательной среды образовательного учреждения требованиям ФГОС	1
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	6.1. Организация работы по раннему выявлению детей из социально неблагополучных семей, подтвержденная протоколами заседаний социально-психолого-педагогического консилиума учреждения	1
	6.2. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение детей из социально неблагополучных семей в образовательном учреждении	2
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях в отчетном периоде, и общей численности воспитанников:	
	- от 50% до 69%;	1
	- 70% и более	2
	7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1
8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	8.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических	

	работников:	
	- свыше 20%	1
	8.2. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1
9. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	9.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года):	
	- более 80% от общего числа педагогических работников учреждения	1
	9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию:	
	- до 70% от общего числа педагогических работников	1
	- более 71% от общего числа педагогических работников	2
10. Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к среднесписочной численности работников учреждения)	1
11. Укомплектованность штата	11.1. Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	1
12. Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	12.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1
13. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленного соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	13.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	2
14. Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода:	
	от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.;	1

	от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.;	1,5
	свыше 500 тыс. руб.	2,5
15. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	14.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	1
	14.2. Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1
Максимальное количество:		50

7.10.Руководителю учреждения приказом председателя Комитета по образованию устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% от должностного оклада.

7.11.Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения приказом руководителя учреждения устанавливается надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 50% должностного оклада.

7.12. Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность, качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

7.13. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

а) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- применения дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов;

- несоблюдения предельного уровня соотношения средне - месячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средне- месячной заработной платы работников

муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 1.6. настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;
- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

б) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность, качество работы – в случае:

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения.

7.14. Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж работы в должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет — 500 рублей в месяц;
- за стаж работы от 11 лет до 15 лет — 1000 рублей в месяц;
- за стаж работы 16 лет и более — 1500 рублей в месяц.

Надбавка за стаж работы в должности изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

7.15. Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за ученую степень, наличие государственных наград, почетного звания, нагрудного знака в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук — 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук — 1000 рублей в месяц;
- наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования («Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» и пр. - 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственной награды Министерства просвещения РФ (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», медаль Л.С. Выготского, медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Почетный работник общего образования РФ», нагрудные знаки «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Минобрнауки РФ» - 1000 рублей в месяц. При наличии нескольких Почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

7.16. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома. При присвоении государственной награды, ведомственной награды, Почетного звания – со дня присвоения, награждения.

7.17. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

7.18. Руководителю учреждения приказом председателя комитета

устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю учреждения в размере до 100% от должностного оклада исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений председателя Комитета;
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа администрации городского округа «Город Калининград» и учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще одного раза в квартал.

7.19. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру приказом руководителя устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада:

- при подготовке учреждения к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных, муниципальных мероприятий, научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также конкурсов, смотров и фестивалей;
- по устранению последствий аварий.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру может устанавливаться за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, с учетом личного вклада в общие результаты работы; проявления высокого профессионализма и оперативности при выполнении заданий и поручений руководителя учреждения; участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может выплачиваться не чаще 1 раза в квартал.

7.20. Поощрительные премии выплачиваются в связи с окончанием учебного, финансового года в размере до 100% от должностного оклада пропорционально времени нахождения в трудовых отношениях (для руководителя – с Комитетом, для заместителей руководителя, главного бухгалтера – с муниципальным учреждением) в период, за который выплачивается премия (за исключением периода нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста).

Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи с:

- юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и 70 лет со дня рождения);
- с профессиональными, государственными праздниками (День воспитателя и дошкольных работников, Международный женский день), а также с окончанием учебного, финансового года.

Показатели эффективности работы заместителя руководителя (курирующего организацию воспитательной и образовательной деятельности)

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1. Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2
	1.2. Выполнение качественных показателей	2
2. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2
	2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2
	2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2
	2.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет	2
3. Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1. Организация семейных дошкольных групп	1
	3.2. Организация групп кратковременного пребывания детей:	
	- за наполняемость от 5 до 10 человек;	1
	- за наполняемость более 10 человек	2
	3.3. Организация работы консультационных пунктов для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования:	
	- до 50 консультаций	1
	- от 51 до 99 консультаций	1,5
	- более 100 консультаций	2,5
4. Управленческая инициатива по развитию учреждения	4.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом):	
	- муниципальная опорная;	1
	- региональная инновационная (или ресурсный центр);	1,5
	- федеральная инновационная (или экспериментальная)	2

	4.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах:	
	- областной уровень;	1
	- федеральный (международный) уровень	2
	4.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях:	
	- муниципальный уровень;	1
	- областной уровень;	1,5
	- всероссийский (международный) уровень	2
5. Информационная обеспеченность образовательного процесса	5.1. Соответствие информационной среды образовательного учреждения требованиям ФГОС	2
6. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	6.1. Организация работы по раннему выявлению детей из социально неблагополучных семей, подтвержденная протоколами заседаний социально-психолого-педагогического консилиума учреждения	2
	6.2. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение детей из социально неблагополучных семей в образовательном учреждении	2
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях в отчетном периоде, и общей численности воспитанников:	
	- от 50% до 69%;	1
	- 70% и более	2
	7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	2
8. Аналитический подход к планированию работы	8.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	2
9. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	9.1. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	1
10. Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	10.1. Выполнение плана по дополнительному профессиональному образованию работников учреждения 10.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию:	1

	- до 70% от общего числа педагогических работников	1
	- более 71% от общего числа педагогических работников	2
11. Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода:	
	от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.;	1
	от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.;	1,5
	свыше 500 тыс. руб.	2,5
12. Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень заместителя заведующего учреждения	12.1.Участие в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	1
	12.2.Участие в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1
Максимальное количество		50

Показатели эффективности работы заместителя руководителя (курирующего административно-хозяйственную работу)

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
1.Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	3
	1.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	3
	1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3
	1.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, присмотра и ухода, состояние помещений, территории (по итогам смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)	3
	1.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности	3

	объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств(по итогам готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда уполномоченных органов, представителя учредителя в учреждение)	
2.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	2.1. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	3
3. Аналитический подход к планированию работы	3.1Наличие планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	5
4.Создание безопасных условий труда	4.1Отсутствие нарушений требований законодательства в области охраны труда	5
	4.2.Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований по охране труда	5
5.Эффективное использование имущества	5.1.Наличие и выполнение программы энергосбережения(в том числе соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и др.)	5
	5.2.Наличие экономии электро-, теплоэнергии, воды в сравнении с предыдущим периодом при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	5
6.Организация бесперебойной работы	6.1. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту(включая своевременность составления проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ)	3
	6.2.Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение бесперебойной работы(отсутствие замечаний)	4
Максимальное количество		50

**Показатели эффективности работы
главного бухгалтера муниципального учреждения**

Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3

1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	5
	1.2. Отсутствие письменных обоснованных жалоб к результатам выполнения работы со стороны работников учреждения, граждан (родителей) поставщиков, подрядчиков	6
	1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3
	1.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на сайте www.bus.gov.ru	3
2. Аналитический подход к планированию работы	2.1. Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям	3
3. Укомплектованность штата	3.1. Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	3
	3.2. Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	2
4. Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	4.1. Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5
	4.2. Показатели кредиторской задолженности: -отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15% от годового объема субсидий на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная субсидия)	5
5. Организация внутреннего контроля	5.1. Выполнение 100% плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5
6. Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования	6.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	5

в городе Калининграде		
7. Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	7.1. Обработка документов и (или) организация учета исходя из суммы поступивших средств от приносящей доход деятельности в течении полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	2 3 5
Максимальное количество:		50

8.Порядок осуществления иных выплат, производимых в рамках трудовых отношений

8.1. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций(бракосочетания, рождения ребенка, смерти членов семьи(супругов, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения, восстановительной реабилитации после болезни, а также возникновения чрезвычайных ситуаций(пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и др.)

8.2.Материальная помощь руководителю выплачивается на основании приказа председателя комитета по заявлению руководителя при наличии подтверждающих документов. Размер устанавливается до 100% от должностного оклада.

8.3.Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по заявлению работников при наличии подтверждающих документов. Размер устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Месячная заработная плата работников Учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период времени норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст.133.1 ТК РФ).

9.2. Не предполагается включение в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной региональной заработной платы) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.