

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета ООС
Гельманова М.Х.
«11» 11 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д/с №11
Ю.С. Смирнова
«11» 11 2021г.

**ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МАДОУ д/с №11 от 02.03.2021года**

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 0239 01.08.

92000 92400 08438

«29» декабря 2021г.

О.М. Б.К.Тамко
Подпись Ф.И.О.

«СОГЛАСОВАНО»

председатель Совета ООС
МАДОУ д/с №11МХ. Гельманова
« 22 » 12 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МАДОУ д/с № 11

Ю.С.Смирнова

« 22 » 12 2021 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 №966 от 01.12.2021г. « 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, приказ №ПД-КпО-1031 от 10.12.2021г. «Об утверждении типовых показателей эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений».

1.3. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников учреждения, оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального автономного дошкольного образовательных 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.

□□□□ Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения, а также руководителя учреждения, его заместителей 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.

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

1.6. 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 педагогических и иных работников учреждения финансируется за счет субсидий областного и городского бюджета;

1.7. Фонд оплаты труда на месяц рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = N \times B$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования,

B – количество воспитанников ДООУ.

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

базовая доля ФОТ составляет 60%:

стимулирующая доля ФОТ и компенсационная доля ФОТ составляет 40%

ФОТ ст.п.п. - стимулирующая доля ФОТ педагогов;

ФОТ ст.ин.п - стимулирующая доля ФОТ иного персонала, не занятых педагогической деятельностью,

ФОТ ст.ауп - стимулирующая доля ФОТ административно-управленческого аппарата

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.

2.4. Предельное соотношение 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 3,5

□□□□ Предельное соотношение 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 3,0.

3. Порядок установления должностных окладов

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

$Дор = БО * Км * Кко$, где

Дор — должностной оклад руководителя,

БО — базовый оклад руководителя, равный 11 811,00 рублей,

Км — коэффициент масштаба управления,

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

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.

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 выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером 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 устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты, установленные за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных — расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Компенсационные доплаты выплачиваются вне зависимости от нарушений трудовой дисциплины и наличия дисциплинарных взысканий, в соответствии со ст.149 и ст.151 ТК РФ, а также доплата за работу работникам, занятым вредными и(или) опасными условиями труда и устанавливается в повышенном размере в соответствии со ст.149 ТК РФ и оплачивается вне зависимости от нарушений трудовой дисциплины и наличия дисциплинарных взысканий.

4.4. К выплатам компенсационного характера педагогическим работникам относятся:

- а) ежемесячная выплата педагогическим работникам на приобретение методической и книгоиздательской продукции, вне зависимости от количества их рабочих ставок, кроме работников, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком - 100 рублей;

б) ежемесячная компенсационная 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)

в) за расширение зон обслуживания — до 50% от должностного оклада;

г) за увеличение объема работ- до 50% от должностного оклада;

д) за выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности — до 100% от должностного оклада;

е) за совмещение профессий(должностей), сверхурочной работы работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.)

4.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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 руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада.

4.6. В случае возложения обязанностей руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с Комитетом и начальником курирующего отдела, приказом по учреждению устанавливается доплата с разницей в размерах должностного оклада и(или) доплата к должностному окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты осуществляются по основной должности работника приказом по учреждению.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

5.2. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется личным вкладом работника с учетом конечных результатов работы Учреждения и наличия денежных средств на данные выплаты. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

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:

а) доплата, определяющая уровень квалификации:

- 1 100 рублей - первая квалификационная категория;
- 2 200 рублей - высшая квалификационная категория;

б) доплата, определяющая уровень образования:

- 880 рублей – среднее специальное образование;
- 1650 рублей – высшее образование.

в) доплата воспитателям, учителю-логопеду за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающие логопедическую группу - 3 000 рублей;

г) доплата музыкальному руководителю за работу с детьми, имеющими нарушения речевого развития, посещающие логопедическую группу – 750 рублей;

д) доплата за особенности работы с детьми раннего возраста – 1550 рублей;

е) доплата за наличие отраслевых наград, почетных званий, нагрудных знаков -1 000 рублей;

ж) доплата воспитателям за дежурную группу – 1200 рублей;

з) доплата за стаж педагогической работы:

- от 0 до 5 лет – 440 рублей,
- от 5 до 10 лет – 660 рублей,
- от 10 до 15 лет – 880 рублей,
- от 15 до 20 лет – 1100 рублей,
- от 20 до 25 лет – 1430 рублей,
- от 25 и более – 1650 рублей;

и) премиальная выплата по итогам работы – до 100% от должностного оклада в пределах ФОТ учреждения:

- к профессиональным и государственным праздникам (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день),
- к юбилею (50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения),
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

к) ежемесячная доплата за работу с детьми, посещающими общеразвивающие группы на условиях интеграции группы кратковременного пребывания: за 1 ребенка – в рамках ФОТ;

л) выплаты за качество выполняемых работ;

м) доплата в соответствии с критериями профессиональной деятельности в пределах ФОТ учреждения;

н) 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;

о) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 100% от должностного оклада;

5.5. Расчет доплат педагогическому персоналу сверх отработанного рабочего времени производится от 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 профессиональной деятельности работников учреждения по результатам их личного участия в мероприятиях учреждения, муниципалитета, региона и пр.

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

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

- к профессиональным и государственным праздникам (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день),
- к юбилею (50, 55, 60, 65 и т.д. лет со дня рождения),
- за качество выполняемой работы;

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

в) доплаты в соответствии с качеством профессиональной деятельности в пределах ФОТ учреждения.

г) доплата за наличие отраслевых наград, почетных званий, нагрудных знаков — 1000 рублей.

5.8. Выплаты из стимулирующего фонда производятся по оценке профессиональной деятельности работника по результатам их личного участия в мероприятиях учреждения, в пределах ФОТ учреждения. Данные выплаты производятся за текущий месяц.

5.9. Заведующий имеет право премировать работников учреждения по итогам качественного выполнения работы.

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

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

5.12. 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 группы, нанесение вреда имуществу

- до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины – до 50%;
- наличие дисциплинарных взысканий – до 100%;
- несоблюдение правил ведения групповой 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%;
- частичное снижение или полное лишение стимулирующих выплат производится за тот отчетный период, в котором имело место ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

5.13. Материальная помощь предоставляется работнику в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких родственников (супруга, ребенка, родителей), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, землетрясение, утрата имущества и других).

5.14. 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;

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

5.16. 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 и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера Учреждения

6.1. 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;
- надбавка за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- поощрительные премии.

6.2. 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 целевых показателей эффективности работы руководителя.

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

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливается доплата 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.

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

- за ученую степень кандидата наук — 1000 рублей;
- наличие государственной награды в сфере образования («Заслуженный учитель», «Народный учитель» и пр. - 2000 рублей;
- за наличие ведомственной награды Министерства просвещения РФ (благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак Почетный работник воспитания и просвещения РФ), медаль Выготского, медаль Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличный

просвещения». Почетные звания «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования РФ», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», Почетная грамота Минобрнауки России и пр. - 1000 рублей;

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

6.9. Руководителю учреждения приказом комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается руководителю учреждения в размере 100% от должностного оклада при выполнении следующих критериев:

- выполнение особо важных и ответственных работ, 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 особо важных и ответственных работ выплачивается не чаще одного раза в квартал.

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

6.11. Целевые показатели эффективности работы заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, порядок оценки достижения ими целевых показателей эффективности работы устанавливаются данным локальным нормативным актом учреждения с учетом целевых показателей эффективности работы руководителя, а также должностных обязанностей (направлений деятельности) указанных работников.

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерий	Баллы
1	2	3	4
1. Организационно-исполнительская деятельность			
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей (100%) 1 раз в полгода	2
		Выполнение качественных показателей (100%)	2

1	2	3	4
		1 раз в полгода	
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 заместителя руководителя учреждения) 2.2.Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов в сфере образования и воспитания 2.3.Соблюдение полноты, своевременности и качества предоставления отчетности и документов учредителю 2.4.Своевременность и полнота публикаций(размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет.	2 2 2 2
3.	Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1.Организация семейных дошкольных групп 3.2.Организация групп кратковременного пребывания детей: -за наполняемость от 5 до 10 чел. -за наполняемость более 10 чел. 3.3.Организация работы консультационных пунктов для родителей, дети которых получают дошкольное образование в форме семейного образования: -до 50 консультаций, -от 51 до 99 консультаций, -более 100 консультаций.	1 1 2 1 1,5 2,5
4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	4.1.Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом(приказом):: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная	1 1.5 2

1	2	3	4
		4.2.Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 4.3.Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: -муниципальный уровень; -областной уровень; -всероссийский(международный) уровень	1 2 1 1.5 2
5.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	5.1.Соответствие информационн-образовательной 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. 6.2.Индивидуальное социально -психолого-педагогическое сопровождение детей из социально неблагополучных семей учреждения	2 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 программ в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50% до 69%; - 70% и более (ежемесячно) 7.2.Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1 2 2
8.	Аналитический подход к планированию работы	8.1.Наличие планов работы за предыдущие периоды	2
9.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	9.1.Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет	1

1	2	3	4
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирурующих органов Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращения в судебные органы Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, присмотра и ухода помещений, территории	2 2 2 2
3.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	Статус площадки: - муниципальная опорная; - региональная инновационная; - федеральная экспериментальная 1 раз в полгода Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень 1 раз в полгода Участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский уровень	0,5 1 1,5 0,5 1 1 1,5 2
4	Информационная открытость (дополнительная информация, размещенная на сайте учреждения)	Своевременное обновление и пополнение информации на сайте (актуальное состояние). Соответствие информационно-образовательной среды ДОУ требованиям ФГОС	1 1

1	2	3	4
5	Развитие инициативы педагогических работников	Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - уровень учреждения; - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень (1 раз в полгода)	0,5 1 1,5 2
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Раннее выявление, сопровождение детей из социально неблагополучных семей. Организация работы ПМПк учреждения и результативность его работы. Доля детей из социально неблагополучных семей, получающих индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение на базе образовательного учреждения	1 1 1
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях программ в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50% до 69%; - 70% и более (ежемесячно) Отсутствие травматизма воспитанников	 1 2 1
		Соотношение количества проведенных спортивных досугов, походов к плановому количеству мероприятий физкультурно-оздоровительной направленности (ежемесячно)	1
2. Кадровая деятельность			
8	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Доля педагогических работников в возрасте 35 лет от общего количества педагогов-свыше 20 % Наставничество, осуществление	1 1

1	2	3	4
		педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет (ежемесячно)	
9.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	Увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку, стажировку: - положительная динамика (1 раз в полгода)	1
		Увеличение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - положительная динамика (1 раз в полгода)	2
10	Удовлетворенность работников условиями труда, состояние морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе (ежемесячно).	1
11.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текучесть кадров до 5% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения) (1 раз в полгода)	1
12.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 95% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей) (ежемесячно)	1
		Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1
13. Финансово-экономическая деятельность			

1	2	3	
13.1	Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде (ежемесячно)	
13.2	Организация приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода: от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.; от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; свыше 500 тыс. руб.	
13.3	Личные достижения, подтвержденные организаторской и управленческий уровень руководителя	Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральных уровнях	1 1
Максимальное количество:			3

6.12. Надбавка за сложность, напряженность, качество работы руководителя учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, 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 в нарушение обеспечения 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;

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

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного п.п. 2.4, 2.5 настоящего Положения.

6.13. Материальная помощь предоставляется руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в случае возникновения особых жизненных ситуаций (бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников (супруга, ребенка, родителя), выхода на пенсию, необходимости проведения дорогостоящего лечения), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожара, наводнения, землетрясения, утраты имущества и других).

6.14. Материальная помощь выплачивается руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета по заявлению руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

6.15. 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 муниципального учреждения.

7. Гарантии по оплате труда

7.1. 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).

7.2. 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.