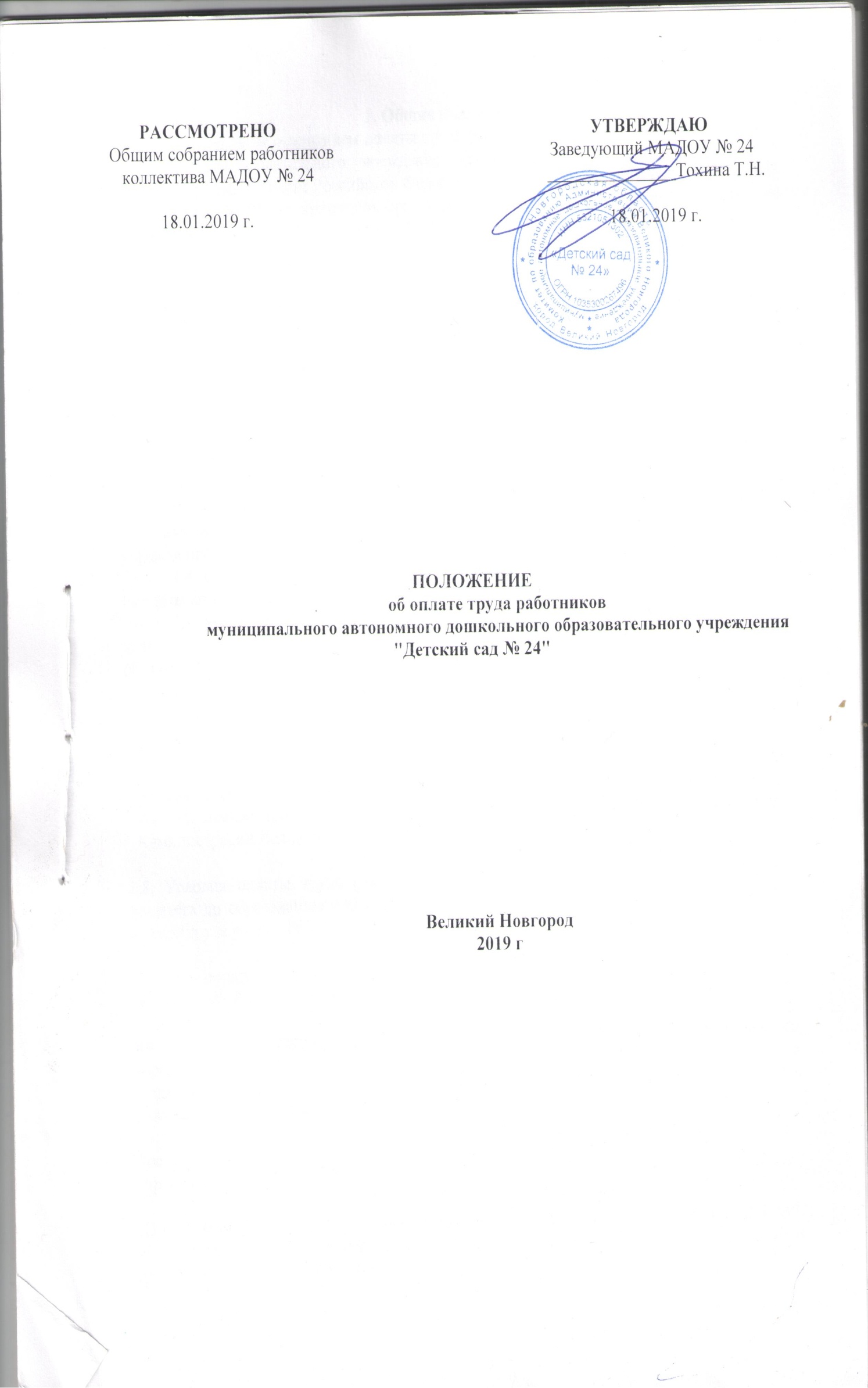
****

**1. Общие положения**

1.1. Правовым основанием оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 24" (далее – учреждение), являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление Администрации Великого Новгорода от 21.08.2014  
№ 4465 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Великого Новгорода", постановление Администрации Великого Новгорода   
от 30.12.2014 № 7026 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету по образованию Администрации Великого Новгорода" (с изменениями), Устав учреждения.

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

1.3. Оплата труда работников учреждения предусматривает усиление материальной заинтересованности работников учреждения в обеспечении результата деятельности учреждения.

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

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

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Руководитель учреждения, руководствуясь настоящим Примерным положением, разрабатывает и утверждает положения об оплате труда работников учреждения и устанавливает работникам размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера. (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

1.8. Условия оплаты труда 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 МАДОУ №24, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждаются приказом учреждения.

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

**2. Оплата труда заместителей заведующего,**

**главного бухгалтера учреждения**

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

должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей учреждения,

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. (п. 2.3 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335 (ред. 16.09.2016))

2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения является приказ руководителя учреждения.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам:

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

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР, - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2; (пп. 2.5.1 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.4.2. Размер выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения за почетное звание, за ученую степень определяется путем

умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент;

2.4.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение звания, ученой степени) при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности;

2.5.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении. (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.6. Выплаты компенсационного характера:

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

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

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

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

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

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

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

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

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

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

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

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

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном значении. (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

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

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы за квартал;

2.7.2. Размер выплаты за эффективность и результативность деятельности

заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения 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;

2.7.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно:

в размере до 100 процентов базового оклада при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

в размере до 50 процентов базового оклада при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

в размере до 40 процентов базового оклада при поощрении почетным званием "Почетный работник образования Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

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

в размере до 100 процентов должностного оклада за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий. (абзац введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 07.12.2016 N 5631) (пп. 2.7.3 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 14.07.2016 N 3335)

2.8. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

юбилейных дат: 50 и далее каждые 5 лет; (в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651)

в других случаях при наличии уважительных причин.

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

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

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

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

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

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

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

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением заместителя заведующего, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

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

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

3.3. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад.

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

**3.5. Размеры базовых окладов работников учреждения:**

3.5.1. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA76850466B1C259F17053CD2859AB12D9F75381F91E48278EC52C54B1E2432BA8AFB2638DC6A2736CAAFBE3EEF204FFA18BEDAI), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (рубли) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала | | | |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части | 4576 |
| 1.2. | Второй уровень |  |  |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 4805 |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 5273 |
| 2. Должности педагогических работников | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 5632 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 6259 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 6958 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, педагог-библиотекарь | 7645 |
| 3. Должности руководителей структурных подразделений | | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1> | 7236 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 7951 |

--------------------------------

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

3.5.2. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA76850466B1C259F17033FD2809EBD70957D611393E38D27FB558C471F2432BA83F9793DC97B7F39CFB6A13DF33C4DFBB1D1I), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер базового оклада (рубли) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | заведующий костюмерной, руководитель кружка | 5039 |
| 2. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету | 5291 |
| 3. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | заведующий библиотекой, режиссер, балетмейстер, хормейстер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 6038 |

3.5.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA76850466B1C259F17053CD08598B02D9F75381F91E48278EC52C54B1E2432BA8BF22638DC6A2736CAAFBE3EEF204FFA18BEDAI), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ | Должности, отнесенные к ПКГ | Размер базового оклада (рубли) |
| 1. Должности работников физической культуры и спорта второго уровня | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по спорту | 5265 |

3.5.4. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA76850466B1C259F170C3AD6869DBD70957D611393E38D27FB558C471F2432BA83F9793DC97B7F39CFB6A13DF33C4DFBB1D1I), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (рубли) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению | 4576 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 4805 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по труду, техник-программист, художник | 4822 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий канцелярией, складом, хозяйством, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория | 5309 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5788 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий", начальник котельной | 6269 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | заведующий мастерской | 7236 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по нормированию и организации труда, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, инженер-программист (программист) | 5262 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5788 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6406 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 7036 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера, главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 7740 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела, начальник юридического отдела, начальник планово-экономического отдела | 8562 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень | главный <2> (механик) | 8660 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 8923 |

--------------------------------

<2> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.5.5. Размеры базовых окладов работников учреждения по [ПКГ](consultantplus://offline/ref=642E2B3E67CE3CA76850466B1C259F170337D28799BD70957D611393E38D27FB558C471F2432BA83F9793DC97B7F39CFB6A13DF33C4DFBB1D1I), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Минимальный размер базового оклада (рубли) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, матрос-спасатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар | 3775 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 4004 |
| 2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар | 4233 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ,электромонтёр | 4462 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4576 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5262 |

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;

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

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

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

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

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

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых, - 0,20;

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

за приобретение первичных профессиональных навыков:

в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования;

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

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень - 0,71;

3 квалификационный уровень - 0,65;

4 квалификационный уровень - 0,60;

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

за участие в реализации инновационных образовательных проектов - 0,15; (пп. 3.6.1 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

3.6.2. Работникам учреждений, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

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

1 и 3 квалификационные уровни - 0,2;

4 квалификационный уровень - 0,15;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей - 0,79;

младшим воспитателям - 0,71; (пп. 3.6.2 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

3.6.3. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности, - 0,25;

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

за высшую квалификационную категорию - 0,40;

за первую квалификационную категорию - 0,30; (пп. 3.6.4 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 28.04.2017 N 1651)

3.6.5. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и

кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности.

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

при наличии орденов, знаков отличия, медалей, почетных званий, входящих в государственную наградную систему Российской Федерации или входивших в государственную наградную систему СССР; Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медали К.Д.Ушинского; медали Л.С.Выготского; почетных званий: "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации"; нагрудного знака "За милосердие и благотворительность" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2.

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени; (пп. 3.6.5 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

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

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

выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

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

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

3.7. Выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

3.7.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

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

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

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

определяются руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема работ

3.8. Выплаты стимулирующего характера:

3.8.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за эффективность и результативность деятельности;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премия по итогам работы;

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

3.8.3. Выплата за эффективность и результативность деятельности производится по форме в соответствии с приложениями N 1,2,3 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 1 квартал, в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере до 92 баллов. Цена 1 балла устанавливается ежемесячно приказом руководителя в соответствии с фондом оплаты труда МАДОУ № 24.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты за предыдущий квартал, поданные в письменном виде работниками учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и оформляет протоколом 1 раз в квартал.

Вновь назначенному работнику выплата за эффективность и результативность деятельности устанавливается в размере и на срок, определенные комиссией учреждения; (абзац введен Постановлением Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

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

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

при поощрении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

при поощрении почетным званием "Почетный работник образования

Новгородской области", медалью "Новгородская слава" I и II степеней;

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

за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий; (пп. 3.8.4 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 11.01.2018 N 72)

3.8.5 Выплата за общий стаж работнику, кроме педагогических работников\* устанавливается от 1 ставки:

|  |  |
| --- | --- |
| от 1 года до 5 лет | - 10 процентов должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 15 процентов должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 20 процентов должностного оклада; |
| свыше 15 лет | - 30 процентов должностного оклада. |

\* педагогическим работникам выплата за педагогический стаж устанавливается от суммы базового оклада и повышающих коэффициентов в вышеуказанных процентах от 1 ставки.

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

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

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информаций.

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;

3.8.7. Выплата для дополнительного стимулирования участников Программы "Учитель для России" производится в соответствии с Порядком предоставления в 2018 - 2022 годах бюджетам муниципальных районов и городского округа Новгородской области иных межбюджетных трансфертов на оказание финансовой поддержки участникам Программы "Учитель для России", утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 13.09.2018 N 449. Выплата начисляется участникам Программы "Учитель для России" ежемесячно независимо от фактически отработанного времени. (пп. 3.8.7 в ред. Постановления Администрации Великого Новгорода от 17.12.2018 N 5685)

3.9. Материальная помощь:

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

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

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

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

рождения ребенка;

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 заведующим учреждения и оформляется приказом учреждения;

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

приложение № 1 Критерии оценки работы воспитателя МАДОУ № 24

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление оценки,  показатель | Критерии оценки деятельности педагогов | Количество баллов |
| 1. **Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)** |  |  |
| 1.1 Доля детей группы, получающие дополнительные платные услуги в ДОУ, от общего списочного состава группы | 50% | 3 балла |
| 1.2 Организация досуговой деятельности воспитанников  Старший возраст – сотрудничество с организациями вне ДОУ  Младший возраст – сотрудничество с организациями на базе ДОУ | Договора с организациями | 1 балл за одно посещение |
| 1.3 Руководство клубным объединением на бесплатной основе для воспитанников | Наличие тематического планирования и фактического проведения занятий по плану | 5 баллов |
| 1. **Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся** |  |  |
| 2.1 Системных мониторинг индивидуальных достижений воспитанников | Еженедельное обновление | 1 балл |
| 2.2 Ведение портфолио воспитанников ( постоянное пополнение) | Ежемесячно | 1 балл |
| 2.3наличие системы работы с одарёнными детьми или требующими коррекции | Наличие индивидуального планирования, системы занятий | 1 балл |
| 1. **Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся** | Анкетирование проводится в мае и декабре. | Балл устанавливается с июня по ноябрь  С декабря по май |
| 3.1 Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работника учреждения, от общего числа опрошенных родителей | 70 % | 1 балл |
| 3.2 Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных компетентностью работника организации, от общего числа опрошенных родителей | 70 % | 1 балл |
| 3.3 Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей | 70 % | 1 балл |
| 3.4 Доля родителей (законных представителей) воспитанников, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей | 70 % | 1 балл |
| 3.5 Участие родителей (законных представителей) воспитанников в мероприятиях, проводимых в учреждении (субботники, конкурсы) | Наличие факта | До 5 баллов |
| 3.6 Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей воспитанников в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей (консультации, собрания, стенгазеты) | Зафиксированные факты | 1 балл |
| 3.7 Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи | Наличие системы работы, планирование деятельности | До 10 баллов |
| 1. **Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и другое** |  |  |
| Наличие воспитанников – победителей, призеров, лауреатов конкурсов, фестивалей и т.п. | Город  Область  Россия | 3балла  2 балла  1 баллов |
| 1. **Участие работника в реализации основной образовательной программы** |  |  |
| 5.1 использование проектного метода в реализации образовательных задач | Наличие оформленного проекта | 1 балл |
| 5.2 Проведение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС | Результаты контроля методической работы | Да – 5 балл  Нет – 0 баллов |
| 5.3 Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за месяц | Критерий оценивается с сентября по май | 2 балла |
| 5.4 Количество дней посещения в группе на одного ребенка за месяц | Критерий оценивается с сентября по май | 2 балла |
| 5.5 Отсутствие обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений | Отсутствие жалоб на любом уровне | 1 балл |
| 5.6. Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) по поручению администрации | по представлению заведующего | До 5 баллов |
| 5.7 Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня | По факту выхода публикации | 1 публикация =1 балл |
| 5.8 Объем привлеченных спонсорских средств на развитие базы МАДОУ | % от привлечённых средств | 10 % от суммы |
| 5.9 Осуществление экспериментальной деятельности, направленной на разработку, апробацию и внедрение новых образовательных технологий, образовательных ресурсов | Наличие оформленной опытно-экспериментальной работы | 3 балла |
| 5.10 Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований в группе | По представлению медицинского работника | До 5 баллов |
| 5.11 Трансляция своего педагогического опыта на уровне ДОУ, города,, области. |  | 1 выступление = 1 балл |
| 1. **Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы** |  |  |
| 6.1 Создание базы для физического развития и оздоровления воспитанников группы | По предоставлению материалов | До 5 баллов |
| 6.2 Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности | По представлению медицинского работника, старшего воспитателя, инструктора по физкультуре | До 5 баллов |
| 1. **Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)** |  |  |
| 7.1 Ведение на сайте учреждения страницы своей группы | Ежемесячный мониторинг сайта ДОУ | 1 балл |
| 7.2 Совершенствование пространственной развивающей образовательной среды группы | По представлению комиссии | До 5 баллов |
| 7.3 Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения | По представлению комиссии | До 5 баллов |
| 1. **Специальные показатели для отдельных должностей** |  |  |
| Участие работника в конкурсах профессионального мастерства (город, область) | Критерий устанавливается на календарный год | 10 баллов  ИТОГ: до 92 баллов |

Критерии оценки деятельности инструктора по физкультуре МАДОУ № 24

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление оценки,  показатель | Критерии оценки деятельности инструктора по физкультуре | Количество возможных баллов | самоанализ |
| 1 | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников | Анкетирование проводится в мае и декабре. | Балл устанавливается с июня по ноябрь  С декабря по май |  |
| 1.1 | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость инструктора по физкультуре, от общего числа опрошенных родителей | 70% | 1 балл |  |
| 1.2 | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных компетентностью инструктора по физкультуре, от общего числа опрошенных родителей | 70% | балл |  |
| 1.3 | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей | 70% | балл |  |
| 1.4 | Доля родителей (законных представителей)воспитанников, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей | 70% | 1 балл |  |
| 1.5 | Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи | Наличие системы работы, планирование деятельности | До 10 баллов |  |
| 2 | Индивидуальная работа с воспитанниками. |  |  |  |
| 2.1 | Участие воспитанников в городских мероприятиях. |  | До 5 баллов |  |
| 2.2 | Системный мониторинг спортивных достижений воспитанников | Сентябрь, май | 5 баллов |  |
| 3 | Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы |  |  |  |
| 3.1 | 5.2 Проведение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС | Результаты контроля методической работы | Да – 1 балл  Нет – 0 баллов |  |
| 3.2 | Отсутствие обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений | Отсутствие жалоб на любом уровне | 1 баллов |  |
| 3.3 | Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) | По представлению заведующего | до 5 баллов |  |
| 3.4 | Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня | По факту выхода публикации | 1 публикация = 1 балл |  |
| 3.5 | Осуществление экспериментальной деятельности | На время действия эксперимента | До 5 баллов |  |
| 3.6 | Разработка рекомендаций для групп, применяемых в образовательной деятельности ДОУ |  | до 10 баллов |  |
| 3.7 | Трансляция своего педагогического опыта на уровне ДОУ, города, области. |  | ДОУ – 2 баллов  Город – 5 баллов  Область – 8 баллов |  |
| 4 | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы |  |  |  |
| 4.1 | Реализация системы мероприятий оздоровительной и спортивной направленности |  | До 10 баллов |  |
| 4.2 | Организация общесадовых спортивных праздников, развлечений |  | До 5 баллов |  |
| 5 | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) |  |  |  |
| 5.1 | Размещение на сайте учреждения странички физкультурного работника | Ежемесячный мониторинг сайта ДОУ | балла |  |
| 5.2 | Совершенствование пространственной развивающей образовательной среды спортивного зала, участков для прогулок | По представлению комиссии | До 5 баллов |  |
| 5.3 | Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения | По представлению комиссии | До 5 баллов |  |
| 6. | Специальные показатели для отдельных должностей |  |  |  |
| 6.1 | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства | Критерий устанавливается на календарный год | 10 баллов |  |
|  |  |  |  | Итого: |

ИТОГО : до 92 баллов

Решение комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_баллов

Ознакомлена\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Критерии оценки деятельности музыкального руководителя МАДОУ № 24

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление оценки музыкального руководителя,  показатель | Критерии оценки | Количество возможных баллов | самоанализ |
|  | Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся |  |  |  |
|  | Системных мониторинг индивидуальных достижений воспитанников | Еженедельное обновление достижений воспитанников в группах | До 5 баллов |  |
|  | Наличие работы с одарёнными детьми | Наличие планирования, смотры- конкурсы, праздники | До 5 баллов |  |
|  | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся | Анкетирование проводится в мае и декабре. | Балл устанавливается с июня по ноябрь  С декабря по май |  |
|  | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость инструктора по физкультуре, от общего числа опрошенных родителей | 70% | 1 балл |  |
|  | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных компетентностью инструктора по физкультуре, от общего числа опрошенных родителей | 70% | балл |  |
|  | Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных родителей | 70% | 1балл |  |
|  | Доля родителей (законных представителей)воспитанников, которые готовы рекомендовать учреждение родственникам и знакомым, от общего числа опрошенных родителей | 70% | 1 балл |  |
|  | Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи | Наличие системы работы, планирование деятельности | До 10 баллов |  |
|  | Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. |  |  |  |
|  | Наличие воспитанников – победителей, призеров конкурсов, фестивалей и т.п. | Город  Область  Россия | 3Балла  2балла  1 балл |  |
|  | Участие работника в разработке и реализации основной образовательной программы |  |  |  |
|  | Проведение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС | Результаты контроля методической работы | Да – 4 балл  Нет – 0 баллов |  |
|  | Отсутствие обоснованных жалоб (рекламаций) на педагогического работника, решений комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений о наличии в деятельности педагогического работника различных нарушений | Отсутствие жалоб на любом уровне | 1 баллов |  |
|  | Выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) | По представлению заведующего | До 10 баллов |  |
|  | Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня | По факту выхода публикации | 1 публикация = 1 балл |  |
|  | Осуществление экспериментальной деятельности | На время действия эксперимента | До 5 баллов |  |
|  | Трансляция своего педагогического опыта на уровне ДОУ, города, области. |  | 1 выступление = 1 балл |  |
|  | Разработка методических рекомендаций применяемых в образовательной деятельности в группах | По представлению методической службы ДОУ | 1 возрастная группа – 1 балл |  |
|  | Трансляция своего педагогического опыта на уровне ДОУ, города, области. |  | 1 выступление = 1 балл |  |
|  | Плодотворное сотрудничество с другими педагогами МАДОУ | Совместные проекты, праздники, развлечения | 1 группа – до 10 баллов |  |
|  | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) |  |  |  |
|  | Ведение на сайте учреждения странички музыкального руководителя | Ежемесячный мониторинг сайта ДОУ | 1 балла |  |
|  | Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды музыкального зала | По представлению комиссии | До 5 баллов |  |
|  | Участие в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений и территории учреждения | По представлению комиссии | До 5 баллов |  |
|  | Специальные показатели для отдельных должностей |  |  |  |
|  | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства | Критерий устанавливается на календарный год | 10 баллов |  |
|  | Разработка сценариев утренников, праздников |  | 1 возрастная группа -2 балла |  |
|  |  |  |  | Итого: |

# Критерии оценки работы музыкального руководителя\_\_ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Итог до 92 баллов

# Решение комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_баллов

# Ознакомлена\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Критерии оценки деятельности педагогических работников**

**за качество выполняемых работ**

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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя эффективности деятельности | Критерии оценки эффективности деятельности | Максимальное количество баллов | Самооценка педагога |
| 1.Высокие достижения педагогов образовательного учреждения в профессиональной и творческой деятельности:  - городской уровень  - областной уровень | Приказ  диплом | 1 место -15; 10  2место -10; 7  3 место -5; 3 |  |
| 2. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях (за результативность дополнительно: 1 место-10, 2 место-7, 3 место -3) | Грамота, диплом, благодарность | Город-5  МАДОУ-2 |  |
| 3. Представление опыта в СМИ | Наличие публикации, видеоролика, презентации  и т.д. | 3 |  |
| 4. Подготовка к конкурсам, фестивалям и соревнованиям и др. публичным мероприятиям  (за участие в детском саду, на региональном, муниципальном уровнях дополнительно - 2) | Грамота, благодарность, сертификат участия | 1место-5  2место-3  3место-1 |  |
| 5. Система работы с сайтом учреждения  -предоставление информации для ведения индивидуальной странички группы на сайте  учреждения | По факту. Личный вклад | 3  1 |  |
| 6. Удовлетворенность родителей работой педагога | По итогам независимого анкетирования (не менее 50% родителей)  1 раз в год | Свыше 90%-3  80%-2  70%-1 |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**Критерии оценки деятельности работников МАДОУ за качество деятельности**

**Заместитель заведующего**

**-** качественное исвоевременное оформление и подготовка документов по награждению работников МАДОУ - 1500 рублей за квартал

-участие в общесадовых мероприятиях (подготовка праздников, субботники, проверки учреждения надзорными органами) по 2000 рублей за мероприятие;

- организацию работы с системами ПСУ, КТС, АПС – 2000 рублей в месяц

- организацию работы по энергосбережению – 1500 рублей в месяц.

**Главный бухгалтер:**

- организация и работа с сайтами (ГМУ)

- участие в общесадовых мероприятиях (подготовка праздников, субботники, проверки учреждения надзорными органами) по 2000 рублей за мероприятие;

**Старшая медсестра:**

- написание меню по питанию сотрудников – 1000 рублей за месяц

- участие в общесадовых мероприятиях (подготовка праздников, субботники, проверки учреждения надзорными органами) по 2000 рублей за мероприятие;

**Младший воспитатель, помощник воспитателя**:

- участие в городских конкурсах и мероприятиях учреждения - 1000 рублей за конкурс, мероприятие

- по итогам календарного года (за динамику снижения заболеваемости и плану по детодням) - 1000 рублей

**Шеф-повар, Повар:**

- приготовление пищи для сотрудников -1000 рублей за месяц;

- участие в общесадовых мероприятиях (подготовка праздников, субботники) по 2000 рублей за мероприятие;

- сохранность в рабочем состоянии кухонного оборудования – 1500 рублей за квартал;

**Бухгалтер:**

- организация и работа с порталом (Новгородское образование) - 500 рублей за месяц

- участие в общесадовых мероприятиях (подготовка праздников, субботники, проверки учреждения надзорными органами) по 2000 рублей за мероприятие;

**Рабочие: (дворник, сторож, слесарь-сантехник, рабочий по ОЗ, кухонный рабочий, уборщица)**

- сохранность оборудования, инвентаря – 1000 рублей в месяц

- обеспечение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте в соответствии с требованиями СанПиНа -2000 рублей в месяц;

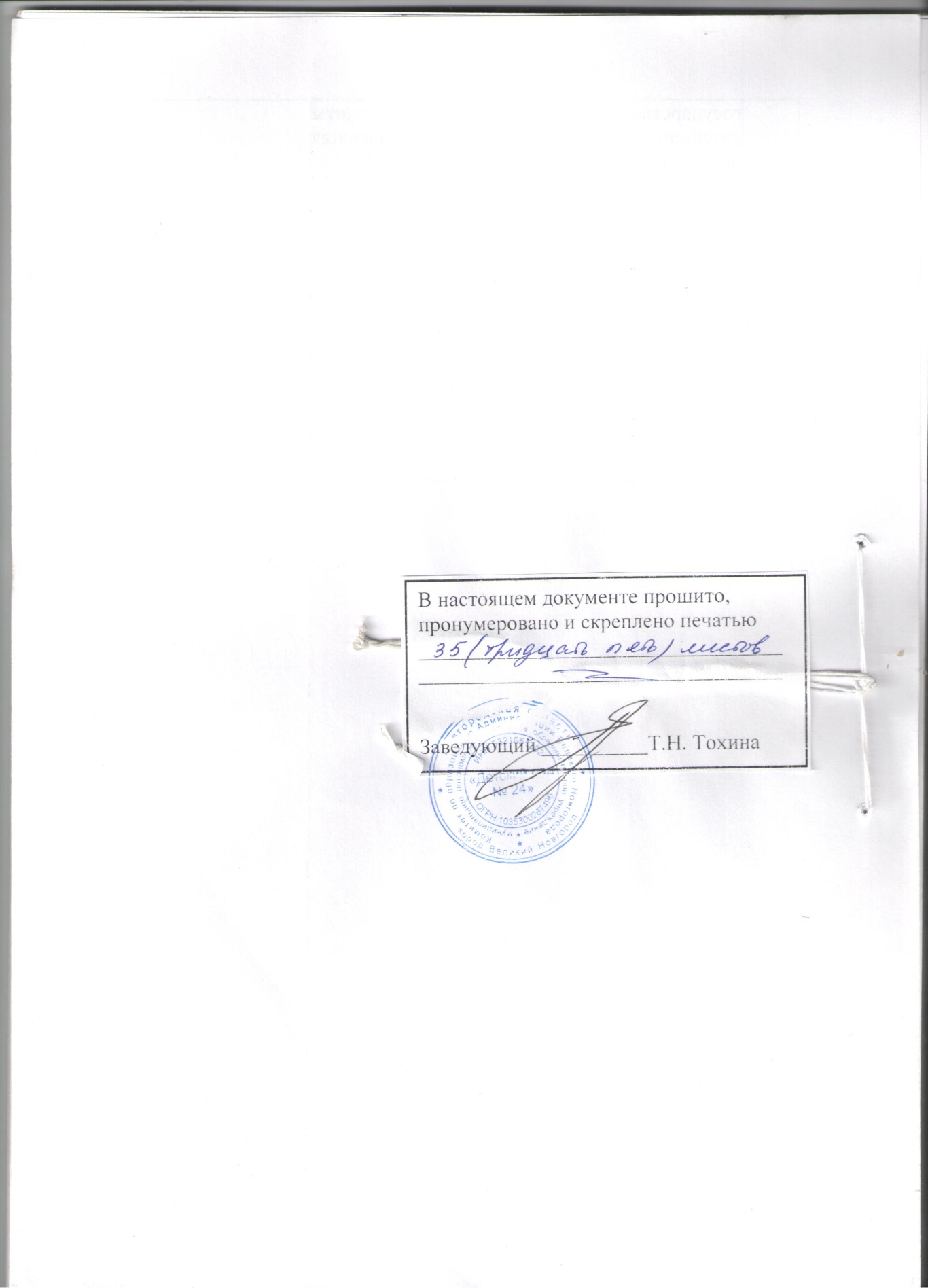
- участие в субботниках внутренних и общегородских – 2000 рублей за мероприятие.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

**КРИТЕРИИ**

**оценки целевых показателей эффективности работы для выплаты премии**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование критерия | Размер премии  (про цент должностного оклада) | | | | | | | | |
| заместителю  руководителя | главному бухгалтеру | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | |
| 1. | По результатам работы за квартал |  |  | | | | | | | |
| 1.1. | Своевременное и качественное представление квартальной финансовой отчетности | - | 40 | | | | | | | |
| 1.2. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | - | 10 | | | | | | | |
| 1.3. | Своевременное и качественное представление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Великого Новгорода, выполнение решений по итогам совещаний, поручений председателя комитета по образованию Администрации Великого Новгорода | 30 | - | | | | | | | |
| 1.4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения,  на качество предоставления услуг | 20 | 10 | | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| 1.5. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N2 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2017 годы", от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 28 декабря 2012 г. N2 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" |  | | 20 | | | | | | |
|  | | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | |
| 1.6. | Отсутствие нарушений техники безопасности, охраны труда и учебы | 20 | | | | - | | | | |
|  |
| 1.7. | Отсутствие нарушений в организации образовательного процесса, Финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе и работе с кадрами | 30 | | | 20 | | | |
|  | | | | |  | |

****