

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА КАЛИНИНГРАДА ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №134

236029, г. Калининград, ул. Старшего лейтенанта Сибирякова, 46. Телефон, факс 8 (4012) 218410

ПРИНЯТО
общим собранием
работников
Протокол № 3
от 09.12.2021 г.

МТВЕРЖДЕНО
Заведующий МАДОУ ЦРР д/с №134
И.В. Карпенко
приказ от 09.12.2021 г.
№ 233-9



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, А ТАКЖЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДРУГИХ
ВЫПЛАТ, ПРОИЗВОДИМЫХ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ ЦРР д/с №134 (далее - учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения работодателем, для которого является комитет по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее — Комитет), заместителей руководителя, главного бухгалтера 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.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения определяются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, приказами председателя Комитета, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с ними руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в части оплаты труда указанных категорий работников. Локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, принимаются в соответствии с настоящим Положением и типовыми целевыми показателями эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, утвержденными приказом председателя Комитета.

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

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной

заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

2. Порядок установления должностных окладов

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

$$\text{Дор} = \text{БОр} * \text{Км},$$

где:

Дор – должностной оклад руководителя;

Бор – базовый оклад руководителя, равный 11 811 рублей;

Км – коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений согласно Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 года № 966.

2.2. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения.

Руководитель учреждения ежегодно до 20 декабря представляет в Комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя учреждения (приложение №1).

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

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных руководителем учреждения документов, издает приказ об отнесении учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

2.3. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Виды выплат 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.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- надбавки, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.5. В случае возложения обязанностей руководителя учреждения на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему на основании ходатайства, согласованного с председателем Комитета и начальником дошкольного отдела, приказом по учреждению устанавливается доплата в виде разницы 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.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения, два раза в год по состоянию на 1 января и 1 июля при достижении показателей эффективности работы руководителя, установленных в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.2.1. Руководитель учреждения направляет в Комитет доклад о достижении показателей эффективности работы руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.2. Заместители руководителя, главный бухгалтер учреждения направляют доклады о достижении показателей эффективности работы за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12 числа месяца, следующего за отчетным периодом руководителю учреждения.

4.2.3. Оценку достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности работы руководителей (далее – комиссия), созданная Комитетом. Количество членов комиссии должно быть не менее пяти. Комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются муниципальные служащие Комитета, в должностные обязанности которых входит осуществление контроля за деятельностью муниципальных учреждений и реализацией муниципальных и ведомственных целевых программ.

4.2.4. Оценку достижения показателей эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности работы работников (далее – комиссия), созданная учреждением. Количество членов комиссии должно быть не менее пяти. Комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются работники учреждения.

4.2.5. Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссии (Комитета, учреждения) осуществляют оценку достижения показателей эффективности работы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.2.6. Оценка достижения показателей эффективности работы руководителя учреждения

осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. 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.

4.2.7. Оценка достижения показателей эффективности работы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 3.4.5 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения приказом руководителя учреждения. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и равен количеству баллов итоговой оценки.

4.2.8. 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.

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

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

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

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

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

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

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;
- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;
- нарушения трудовой дисциплины;
- применения дисциплинарного взыскания;
- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов главы администрации городского округа «Город Калининград», приказов, распоряжений и поручений Комитета, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;
- несвоевременного либо неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок

контрольных и надзорных органов:

- несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, установленного пунктом 1.5 настоящего Положения, в целях приведения указанного соотношения в соответствии с установленным предельным уровнем;

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

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

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

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения

4.5. Руководителю учреждения приказом председателя Комитета, устанавливается надбавка за стаж работы в должности в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 10 лет – 500 рублей в месяц;

- за стаж работы от 11 лет до 15 лет – 1000 рублей в месяц;

- за стаж работы 16 лет и более – 1500 рублей в месяц.

В стаж работы в должности руководителя засчитывается работа в должности руководителя учреждения в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

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

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за стаж работы в данном учреждении и в данной должности при условии, что надбавка за стаж работы предусмотрена в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте учреждения. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за стаж работы в данном учреждении устанавливается приказом руководителя учреждения 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.

4.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственной награды, полученной за заслуги и достижения в сфере образования (в том числе почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации») - 2000 рублей в месяц;

- за наличие ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность, Почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С.Выгодского, медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», «Отличник просвещения», почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) - 1000 рублей в месяц.

4.6.1. При наличии нескольких почетных званий, государственных наград, ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.6.2. При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При присвоении государственной награды, ведомственной награды, почетного звания - со дня присвоения, награждения.

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

4.7.1. Руководителю учреждения приказом председателя Комитета устанавливается премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 100% от должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться руководителю учреждения исходя из следующих критериев:

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

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

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

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учитывается, что особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

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

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

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

4.8. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру поощрительные премии могут выплачиваться в связи:

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

4.8.1. Поощрительные премии выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа председателя Комитета, его заместителям, главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

4.8.2. Поощрительные премии в связи с окончанием учебного, финансового года

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

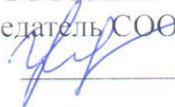
5. Порядок осуществления других выплат,
производимых в рамках трудовых отношений

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

5.2. 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 учреждения.

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

СОГЛАСОВАНО
председатель СОЭС



Володченко И.И.

Приложение 1

к Положению об условиях оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений МАДОУ ЦРР д/с № 134

Объемные показатели
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 134
 (полное наименование учреждения)

№ п/п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов	Показатели учреждения	Итоговое количество баллов
1	2	3	4	5	6
1.	Количество обучающихся в дошкольном образовательном учреждении	за каждого обучающегося	0,3		
2.	Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работника	1		
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию	0,5		
		- высшую квалификационную категорию	1		
3.	Наличие в дошкольном образовательном учреждении обучающихся детей-инвалидов	за каждого ребенка - инвалида	1,5		
4.	Наличие нескольких зданий, используемых дошкольным образовательным учреждением (двух и более)	за второе и каждое следующее здание	30		
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	за каждый класс, кабинет	10		

	компьютерных классов, лингафонных кабинетов				
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе бассейна, теннисного корта, универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием	за каждый объект	20		
7.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях обособленных помещений для разных видов активности (театральные студии, изостудии, игротеки), музыкального, спортивного залов, зимнего сада	за каждое оборудованное обособленное помещение	10		
8.	Наличие собственной котельной, веранд, очистных и других сооружений (хозяйственных построек, гаражей), находящихся на балансе учреждения	за каждый объект, находящийся в эксплуатации	10		
9.	Наличие групп полного дня для детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждую группу	10		
10.	Количество детей, получающих коррекционную	за каждого ребенка, получающего	0,3		

	помощь в логопедическом пункте и посещающих группу общеразвивающей направленности	коррекционную помощь			
11.	Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу, находящуюся в эксплуатации	5		
	Сумма баллов				

В соответствии с ч.2 п.2.4 Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровления детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений, утвержденного постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 01.12.2021 № 966, **руководители несут ответственность за несвоевременное предоставление документов и недостоверность указанных в них сведений.**

Руководитель _____ / _____ /

«___» _____ 20__ г.

к Положению об условиях оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений МАДОУ ЦРР д/с № 134

Показатели эффективности работы заведующего
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 134

№	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы	Факт отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Количество баллов (заполняется комиссией по оценке эффективности деятельности)
1.	Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2		
		1.2. Выполнение качественных показателей	2		
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию руководителя учреждения)	2		
		2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	2		
		2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2		
		2.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, присмотра и ухода, состояние помещений, территории (по	2		

		итогах смотра готовности учреждения к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)			
		2.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения	2		
3.	Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1. Организация семейных дошкольных групп	1		
		3.2. Организация групп кратковременного пребывания детей: - за наполняемость от 5 до 10 человек; - за наполняемость более 10 человек	1 1,5		
		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	0,5 1 2		
		4.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная)	0,5 1 1,5		
4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	4.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	0,5 1		
		4.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	1 1,5 2		

5.	Информационная открытость и обеспеченность образовательного процесса	5.1. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет и на сайте www.bus.gov.ru	1		
		5.2. Соответствие информационно-образовательной среды образовательного учреждения требованиям ФГОС	1		
6.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	6.1. Организация работы по раннему выявлению детей из социально неблагополучных семей, подтвержденная протоколами заседаний социально-психолого-педагогического консилиума учреждения	1		
		6.2. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение детей, из социально неблагополучных семей в образовательном учреждении	2		
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50 % до 69 %; - 70 % и более.	1 2		
		7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	1		
8.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	8.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников - свыше 20 %	1		
		8.2. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет	1		
9.	Создание условий, способствующих повышению качества и	9.1. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших дополнительное профессиональное образование	1		

	результативности профессиональной деятельности педагогического работника	по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, в том числе в форме стажировки (не реже 1 раза в 3 года): - более 80 % от общего числа педагогических работников учреждения			
		9.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических работников; - более 71% от общего числа педагогических работников.	1 2		
10.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5 % (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к среднесписочной численности работников учреждения)	1		
11.	Укомплектованность штата	11.1. Укомплектованность штата более 95 % (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	1		
12.	Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	12.1. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1		
13.	Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования	13.1. Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	2		

	в городе Калининграде				
14.	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. б.	1 1,5 2,5		
15.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	15.1. Участие руководителя в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	1		
		15.2 Участие руководителя в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1		
Максимальное количество:			50		

Приложение 3

к Положению об условиях оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений МАДОУ ЦРР д/с № 134

Показатели эффективности работы заместителя заведующего (курирующего организацию воспитательной и образовательной деятельности) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 134

№	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы	Факт отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Количество баллов (заполняется комиссией по оценке эффективности деятельности)
1.	Выполнение муниципального задания (с учетом допустимых возможных отклонений)	1.1. Выполнение количественных показателей	2		
		1.2. Выполнение качественных показателей	2		
2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	2.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя учреждения)	2		
		2.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов, в сфере образования и воспитания	2		
		2.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	2		
		2.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на официальном сайте учреждения в сети Интернет	2		

3.	Развитие вариативных форм дошкольного образования	3.1. Организация семейных дошкольных групп	1		
		3.2. Организация групп кратковременного пребывания детей: - за наполняемость от 5 до 10 человек; - за наполняемость более 10 человек	1 2		
		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 1,5 2,5		
4.	Управленческая инициатива по развитию учреждения	4.1. Статус площадки, подтвержденный распорядительным документом (приказом): - муниципальная опорная; - региональная инновационная (или ресурсный центр); - федеральная инновационная (или экспериментальная)	1 1,5 2		
		4.2. Участие учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности, социальных проектах: - областной уровень; - федеральный (международный) уровень	1 2		
		4.3. Очное участие педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях, фестивалях: - муниципальный уровень; - областной уровень; - всероссийский (международный) уровень	1 1,5 2		
5.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	5.1. Соответствие информационно-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, подтвержденная протоколами заседаний	2		

		социально–психолого-педагогического консилиума учреждения			
		6.2. Индивидуальное социально-психолого-педагогическое сопровождение детей, из социально неблагополучных семей в образовательном учреждении	2		
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивных секций, соревнований)	7.1. Соотношение количества воспитанников, участвовавших в мероприятиях в отчетном периоде, и общей численности воспитанников: - от 50 % до 69 %; - 70 % и более.	1 2		
		7.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	2		
8.	Аналитический подход к планированию работы	8.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа за предыдущие периоды	2		
9.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	9.1. Наставничество, осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3-х лет	1		
10.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника	10.1. Выполнение плана по дополнительному профессиональному образованию работников учреждения	1		
		10.2. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию: - до 70% от общего числа педагогических работников; - более 71% от общего числа педагогических работников.	1 2		
10.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	10.1. Текучесть кадров до 5 % (отношение количества уволенных за отчетный период работников (за исключением уволенных в связи с выходом на пенсию) к среднесписочной численности работников учреждения	1		
11.	Организация	Поступление средств от			

	приносящей доход деятельности	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. б.	1 1,5 2,5		
12.	Личные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя учреждения	15.1. Участие в экспертных комиссиях муниципального или регионального уровня	1		
		15.2 Участие в различных советах на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1		
Максимальное количество:			50		

к Положению об условиях оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений МАДОУ ЦРР д/с № 134

Показатели эффективности работы заместителя заведующего
(курирующего административно-хозяйственную деятельность)
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 134

№	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы	Факт отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Количество баллов (заполняется комиссией по оценке эффективности деятельности)
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб граждан в вышестоящие организации и обращений в судебные и правоохранительные органы (в том числе отсутствие неурегулированных конфликтных ситуаций, разрешение которых входит в компетенцию заместителя руководителя учреждения)	3		
		1.2. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных органов, устранение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств	3		
		1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3		
		1.4. Соответствие санитарно-гигиенических условий организации процесса обучения, состояние территории при учреждении, помещении столовой (по итогам осмотра готовности учреждений к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в	3		

		учреждение)			
		1.5. Обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий учреждения, соблюдение которых не связано с необходимостью привлечения дополнительных финансовых средств (по итогам смотра готовности учреждений к началу учебного года, контрольного выезда представителя учредителя в учреждение)	3		
2.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	2.1. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса, связанных с состоянием материально-технической безопасности	5		
3.	Аналитический подход к планированию работы	3.1. Наличие планов работы на основе проблемного анализа за предыдущие периоды	3		
4.	Создание безопасных условий труда	4.1. Отсутствие нарушений требований законодательства в области охраны труда	5		
		4.2. Отсутствие несчастных случаев на производстве в результате нарушения требований охраны труда	5		
5.	Эффективное использование имущества	5.1. Наличие и выполнение программы энергосбережения (в том числе соблюдение установленных лимитов потребления, применение энергосберегающих ламп и другое)	5		
		5.2. Наличие экономии электро-, теплоэнергии, воды в сравнении с предыдущим периодом (в натуральных показателях) при сопоставимых показателях инфраструктуры и температурного режима	5		
6.	Организация бесперебойной работы	6.1. Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту (включая своевременность составления	3		

		проектно-сметной документации, контроль за выполнением работ)			
		6.2. Наличие исправных технических средств, систем, приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы (отсутствие замечаний)	4		
Максимальное количество:			50		

к Положению об условиях оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений МАДОУ ЦРР д/с № 134

Показатели эффективности работы главного бухгалтера
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Калининграда центра развития ребенка – детского сада № 134

№	Показатели эффективности работы	Критерии оценки	Баллы	Факт отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Количество баллов (заполняется комиссией по оценке эффективности деятельности)
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1. Отсутствие предписаний, протестов, представлений со стороны надзорных и контролирующих органов (по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения)	5		
		1.2. Отсутствие письменных обоснованных жалоб к результатам выполнения работы со стороны работников учреждения, граждан (родителей), поставщиков, подрядчиков	6		
		1.3. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления отчетности и документов учредителю	3		
		1.4. Своевременность и полнота публикаций (размещения) документов на сайте www.bus.gov.ru			
2.	Аналитический подход к планированию работы	2.1. Предоставление в установленные сроки руководителю аналитической информации по получению и расходованию средств на оплату труда и начислениям	3		
3.	Укомплектованность штата	3.1. Укомплектованность штата бухгалтерско-экономической службы 100 %	3		

		(отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)			
		3.2. Коэффициент внутреннего совмещения работников бухгалтерско-экономической службы не более 1,3	2		
4.	Эффективность ведения финансово-хозяйственной деятельности (состояние бухгалтерской отчетности на 1 число месяца, следующего за отчетным периодом)	4.1. Отсутствие просроченной дебиторской задолженности	5		
		4.2. Показатели кредиторской задолженности: - отсутствие или наличие в сумме, не превышающей 15 % от годового объема субсидии на выполнение муниципального задания (по расходам, источником обеспечения которых является данная с субсидия)	5		
5.	Организация внутреннего контроля	5.1. Выполнение 100 % плана мероприятий проведения внутреннего финансового контроля (с документальным оформлением результатов)	5		
6.	Соблюдение уровня средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленному соотношением средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	Соответствие размера заработной платы педагогических работников учреждения установленному показателю средней заработной платы педагогических работников в сфере общего образования в городе Калининграде	5		
7.	Обеспечение бухгалтерского учета средств от приносящей доход деятельности	Поступление средств от приносящей доход деятельности в течение полугода:			
		- от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб.;	2		
		- от 250 тыс. руб. до 500 тыс. руб.;	3		
		- свыше 500 тыс. б.	5		
Максимальное количество:			50		