

	-за каждого работника имеющего высшую квалификационную категорию	1
5. Численность работников в учреждении	за каждого работника	1
	за каждого работника, имеющего:	0,5
	- первую квалификационную категорию;	1
	- высшую квалификационную категорию;	1,5
	- ученую степень;	
	дополнительно наличие у работников государственных наград:	5
	- от 1 до 5 процентов коллектива;	10
	- от 5 до 10 процентов коллектива;	15
	- от 10 до 20 процентов коллектива;	20
	- свыше 20 процентов коллектива	
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	до 10
7. Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	- находящихся на балансе учреждений	до 30
	- в других случаях	до 15
9. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20

10. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования, дошкольных учреждениях дополнительного образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
12. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) учреждений (классов, групп) и дошкольных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
13. Количество реализуемых основных образовательных программ (для дошкольных образовательных учреждений), направленностей дополнительных общеразвивающих программ (для учреждений дополнительного образования) в соответствии с уставом учреждения	за каждую программу (для дошкольных образовательных учреждений), направленность (для учреждений дополнительного образования)	5
14. Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
15. Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10

3. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

3.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год учредителем (ГРБС) учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем Положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем (ГРБС) учреждения.

6. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Учредитель (ГРБС) учреждения:

- устанавливает показатели по учреждениям (за исключением учреждений, для которых показатели устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 N 30-313 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования "Город Саратов") для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, к одной группе по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

9. Группы по оплате труда руководителей учреждений (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III	IV

			группа	группа
Дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры)	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Учреждения, имеющие специальные (компенсирующие) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, учреждения пристра и оздоровления	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Приложение №2. Показатели оценки эффективности деятельности учреждений

Для оценки эффективности деятельности учреждений рекомендуется использовать следующие показатели:

Типы учреждений	Показатели
Дошкольное учреждение	Уровень усвоения соответствующей образовательной программы и социальных навыков; динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы; снижение общей заболеваемости; использование в воспитательной работе методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, "комната сказок" и др.), проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и

	т.п.): низкий уровень обоснованных жалоб со стороны родителей
--	--

Общие показатели для, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, системный режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных парадных, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности учреждений.

1. *[Faint, illegible text]*
2. *[Faint, illegible text]*
3. *[Faint, illegible text]*

4. *[Faint, illegible text]*
5. *[Faint, illegible text]*
6. *[Faint, illegible text]*
7. *[Faint, illegible text]*
8. *[Faint, illegible text]*
9. *[Faint, illegible text]*
10. *[Faint, illegible text]*

11. *[Faint, illegible text]*
12. *[Faint, illegible text]*
13. *[Faint, illegible text]*
14. *[Faint, illegible text]*
15. *[Faint, illegible text]*



ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоового коллектива
Протокол № 2 от
12.05.2013 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
В.И. Царёва /Л.В. Царёва/

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
села Поповка
Краснова Ж.А.
12.05.2013 года
Приказ № 35



Порядок начисления стимулирующих выплат для различных категорий работников МАДОУ "Детский сад села Поповка"

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с положением «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Поповка» муниципального образования «Город Саратов» и применяется при определении стимулирующей части заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад села Поповка» муниципального образования «Город Саратов» (далее – образовательная организация) и включает в себя:
- 1.2. Настоящий Порядок разработан в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ «Детский сад села Поповка» (далее ДОУ) в повышении качества образования, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 1.3. Настоящий Порядок регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы работников ДОУ.
- 1.4. Данный Порядок разработан администрацией ДОУ при участии профсоюзного комитета. Принят на общем собрании коллектива, утвержден руководителем ДОУ и согласован с профсоюзным комитетом.
- 1.5. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности ДОУ и работника.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.
- 1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 1 раз в год.

2. Порядок стимулирования

- 2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется специальной экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ. В состав комиссии входят: заведующий ДОУ, представители педагогов ДОУ и профсоюзной организации ДОУ.
- 2.2. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения.
- 2.3. Работники передают в экспертную комиссию портфолио, содержащее самооценку показателей результативности и качества их деятельности.
- 2.4. Экспертная комиссия проводит на основе представленных портфолио оценку результативности и качества деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и профессиональной деятельности (достижений) педагогических работников, представленными в данном Порядке (Приложение № 1).
- 2.5. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности педагогического сотрудника за отчетный период.
- 2.6. Оценочный лист портфолио, завершающийся итоговым баллом, доводится для ознакомления под роспись работнику.
- 2.7. Оценочные листы результативности профессиональной деятельности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и младшего обслуживающего персонала оформляются экспертной комиссией на основании критериев, предъявляемых к данным категориям оценок их деятельности.
- 2.8. На основании представленного «балльного списка» экспертная комиссия учреждения принимает решение об определении «стоимости» 1 балла, для чего сумму средств стимулирующей части за отчетный период нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники. Затем утверждается расчет персональной надбавки работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.
- 2.9. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются.