

Российская Федерация
Ямало-Ненецкий автономный округ
Департамент образования Администрации города Ноябрьск
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«РОСИНКА»**
муниципального образования город Ноябрьск
(МАДОУ «Росинка»)



629803, Россия, ЯНАО, г. Ноябрьск, ул. Высоцкого 34в; тел. (факс) (3496) 346141; 345307;
E-mail: mdourosinka@mail.ru; ОКПО: 48729621; ОГРН: 1028900708506; ИНН/КПП:
8905024852/890501001



Утверждаю:

Заведующий МАДОУ «Росинка»

Ж. А. Миллер
Ж. А. Миллер

« 26 » декабря 2014 г.

(приказ № 151-од, от 26.12.2014 г)

**ПОЛОЖЕНИЕ О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РОСИНКА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

Принято на общем собрании работников
МАДОУ «Росинка», протокол № 3
от « 25 » декабря 2014 г.

на заседании Управляющего совета
МАДОУ «Росинка», протокол № 4
от « 26 » декабря 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Росинка» муниципального образования город Ноябрьск (далее по тексту – учреждение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями), Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 20.03.2008 г. № 113-А «О фонде надбавок и доплат работников окружных государственных образовательных учреждений»; Постановлением Администрации муниципального образования город Ноябрьск от 15.11.2013 № П-1511 «О муниципальной комиссии по распределению фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций города Ноябрьска», Постановлением Администрации муниципального образования город Ноябрьск от 15.11.2013 № П-1510 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ноябрьска от 02.11.2009 № П-1972 «О фонде надбавок и доплат работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска».

1.2. Величина фонда надбавок и доплат работников учреждения (далее – фонд надбавок и доплат) определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФНconst} + \text{ФНsi}) + (\text{ФДconst} + \text{ФДsi}),$$

где

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi - фонд разовых надбавок;

ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi - фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат устанавливается 95 и 5 процентов соответственно (по решению заведующего учреждением).

2. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется с учетом вклада всех категорий работников учреждения, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок.

2.3. Учреждение самостоятельно устанавливает условия предоставления, размеры и порядок использования стимулирующих выплат.

2.4. Основанием для установления правил использования фонда надбавок и доплат является специфика деятельности Учреждения, стратегия Учреждения, программа развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла учреждения, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.5. Положение о фонде надбавок и доплат учреждения ежегодно принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения с участием Управляющего совета учреждения, с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации учреждения и утверждается приказом заведующего учреждением.

2.6. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников учреждения используются индикаторы, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, информационно-технологических).

2.7. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности индикатор представлен в исчисляемом формате (в баллах).

2.8. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются учреждением самостоятельно, в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании типовых критериев, установленных

в приложениях № 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению по всем категориям работников учреждения.

2.9. Расчет индикатора «Выполнение индекса здоровья» определяется по формуле:

$$\frac{\text{количество неболевших детей}}{\text{списочная численность детей}} \times 100\%$$

2.9.1. Общий индекс здоровья в целом по учреждению рассчитывается, исходя из количества возрастных групп в учреждении, и доводится до сведения заведующего учреждением экономическим отделом департамента образования. Плановый индекс здоровья подлежит пересчету при изменении количества групп с учетом возраста детей.

2.9.2. При расчете индекса здоровья не учитываются дни, пропущенные по причине следующих заболеваний: ветряная оспа, скарлатина, эпидемиологический паротит, корь, краснуха, травмы бытовые, ожоги бытовые, хронические заболевания, хирургические вмешательства, аллергические заболевания, все виды обследований, хронические заболевания желудочно-кишечного тракта, опоясывающий розовый лишай, грипп, рецидив.

2.10. Расчет индикатора «Выполнение плана посещаемости» по группе и по ДООУ определяется по формулам:

$$\frac{\text{Фактически посещенные дни}}{\text{Количество рабочих дней}} = \text{средняя фактическая посещаемость за месяц по ДООУ}$$

$$\frac{\text{Средняя фактическая посещаемость}}{\text{Плановое количество детей}} \times 100\% = \text{фактический \% посещаемости.}$$

2.10.1. При расчете плана посещаемости

– план для ясельных групп составляет 70%;

– план для дошкольных групп составляет 80%;

– план для учреждения в целом - по удельному весу количества ясельных и дошкольных групп.

2.11. Выполнение индекса здоровья и плана посещаемости определяется 1 раз в три месяца (поквартально) на основании ежемесячных справок по каждой группе и учреждению в целом, за подписью медицинского работника ГБУЗ ЦГБ, работающего на базе учреждения.

2.12. Выполнение плана родительской оплаты определяется 1 раз в три месяца (поквартально) путем определения среднего показателя (на основании предъявляемых бухгалтером группы по родительской оплате центральной бухгалтерии ежемесячных ведомостей расчетов с родителями за содержание детей) по данным специалиста по кадрам и за его подписью.

2.13. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера производится комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работникам учреждения один раз в три месяца (до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня). Один раз в месяц при установлении стимулирующих выплат по результатам особых достижений и заслуг (временные) или при снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат.

Основанием выполнения работником критериев по оценке труда за прошедший период является предоставление результатов самооценки в информационной карте и подтверждения к ней листа активности, а также заявления на установление стимулирующих выплат. Предоставление заявления в комиссию на установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера обязательно.

2.14. Работник один раз в три месяца (до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня):

- проводит анализ продуктивности своей деятельности за истекший период на основе показателей эффективности деятельности работника;

- вносит полученные результаты в информационную карту (показатели эффективности) той профессионально-квалификационной группы должностей работников учреждения, к которой он относится.

- представляет заполненную информационную карту, соответствующую профессионально-квалификационной группе должностей работников учреждения руководителям подразделений учреждения (заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по административно – хозяйственной части);

- пишет заявление в комиссию на установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера.

2.15. Руководители подразделений учреждения (заместителю заведующего по ВМР, заместителю заведующего по административно – хозяйственной части) представляют информационные карты работников и результаты их деятельности лично в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат работникам учреждения.

2.16. При оценке информационных карт комиссия во время заседаний один раз в три месяца (до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня):

2.16.1. Выявляет соответствие информации в представленных информационных картах утвержденным критериям и их оценке.

2.16.2. На основании представленных работниками информационных карт, подтверждающих деятельность документов (при наличии), проводит собственную оценку эффективности деятельности каждого работника учреждения; результатом оценки является заполненная и подписанная каждым членом комиссии информационная карта.

2.16.3. По итогам рассмотрения оценочных листов всех работников учреждения составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

2.17. В случае перевода работника учреждения в течение текущего учебного года на другую должность в пределах одной категории работников учреждения (специалисты, прочие специалисты, служащие, рабочие) стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера, установленные ранее сохраняются.

2.18. При переводе работника учреждения на другую должность из одной профессионально – квалификационной группы должностей работников учреждения в другую, стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера выплачиваются с первого дня его работы в новой должности из вакантных баллов, установленных по данной должности, с учетом совпадений критериев в информационных картах оценки деятельности работника, на основании решения, принятого комиссией по распределению фонда надбавок и доплат работников учреждения.

2.19. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для вновь принятых работников производится по итогам выполнения критериев по оценке труда через три месяца после трудоустройства в учреждении.

2.20. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для работников, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, производится по итогам выполнения критериев по оценке труда через три месяца после выхода на работу.

2.21. Для работников, принятых переводом из других образовательных учреждений города Ноябрьска, сохраняется количество баллов, заработанное им ранее по прежнему месту работы и выплачивается с первого дня работы, из вакантных баллов, установленных по данной должности в учреждении.

2.22. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для работников учреждения, выполняющих дополнительный объем работ (по совместительству), производится по итогам выполнения критериев по оценке труда за дополнительный объем работ (по совместительству) через три месяца, при условии выполнения дополнительного объема работ (по совместительству) в той же категории и из вакантных баллов.

2.23. Вопрос о снятии (или не установлении) стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- не предоставления информационной карты по окончании срока действия стимулирующей выплаты в срок, указанный в п. 2.14 настоящего Положения;

- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

2.24. Комиссия по распределению фонда надбавок и доплат собирается один раз в месяц для рассмотрения результатов особых достижений работников учреждения для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера.

Размер разовых (временных) стимулирующих надбавок определяется комиссией по совокупности выполненных показателей эффективности, установленных в приложении № 6 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Основанием для рассмотрения результатов особых достижений работников учреждения для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера является заявление

работника или представление руководителя подразделения учреждения, к которому работник относится.

3. Основные принципы распределения фонда доплат

3.1. Фонд доплат позволяет учитывать дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда.

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам учреждения согласно приложению № 7 к настоящему Положению на основании приказа заведующего учреждением, предоставленного в департамент образования не позднее 2 сентября и по мере поступления на работу новых сотрудников, имеющих право на выплаты компенсационного характера.

4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФНД/оу} = \text{ФНД/н} - \text{ФНД/д},$$

где

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат учреждения;

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Постановлением Администрации муниципального образования города Ноябрьска от 04.06.2012 года № П-637 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ноябрьска»;

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат.

4.2. Размеры средств фонда надбавок и доплат, направляемых на осуществление регулярных и разовых выплат, определяются следующим образом:

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 95% от ФНД/оу;

фонд разовых выплат (ФНД si) = 5% от ФНД/оу.

Расчет может производиться на основании другого процентного соотношения, которое закрепляется в положении о фонде надбавок и доплат учреждения.

4.3. В фонде регулярных выплат (ФНДconst) определяются составляющие доли фонда надбавок (ФНconst) и фонда доплат (ФДconst), имеющие регулярный характер.

Первоначально производится расчет фонда доплат (ФДconst) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем вычисляется размер фонда надбавок ФНconst путем вычитания из фонда регулярных выплат суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$$\text{ФНconst} = \text{ФНДconst} - \text{ФДconst}$$

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок (ФНconst), имеющих регулярный характер. Размер надбавок определяется экспертным методом:

4.4.1. В основу экспертного метода положено определение общим собранием трудового коллектива учреждения значимости (веса) индикаторов для учреждения. Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла учреждения, программы и проектов его развития и пр.

4.4.2. Экспертным методом устанавливаются доли фонда регулярных надбавок для всех типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц в Положении о фонде надбавок и доплат учреждения.

4.4.3. Для профессионально-квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений (2 квалификационный уровень), профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников (1, 3, 4 квалификационный уровень), служащих профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих первого, второго и третьего уровня, служащих профессионально-квалификационной группы должностей

работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, профессионально-квалификационной группы должностей общепрофессиональных рабочих первого и второго уровня ФН/const = ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания + сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов + Организационно – исполнительская деятельность.

Распределение фонда следующее: 100% = 50% + 20% + 30% соответственно.

4.5. Определяется вес показателей эффективности деятельности внутри каждого критерия.

4.6. Размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника учреждения, определяется следующим образом:

4.6.1. Проводится промежуточная балльная оценка результатов показателей эффективности деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов.

Например:

Иванов В.В. - 16 баллов;

Петров В.В. - 25 баллов;

Сидоров В.В. - 14 баллов.

Итого: X баллов.

4.6.2. Определяется "стоимость" одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок (ФН/const), приходящихся на данную категорию работников (структурный метод) или на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

$$\text{ФН/const} : X \text{ баллов} = Y \text{ рублей, приходящихся на 1 балл.}$$

4.6.3. Рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

Например, Иванов В.В.: Y рублей x 16 баллов.

5. Порядок премирования

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению фонда надбавок и доплат в соответствии с положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат, разработанным и утвержденным учреждением самостоятельно. Комиссия по распределению фонда надбавок и доплат осуществляет контролируемую функцию выполнения в учреждении поощрительных выплат по результатам труда работников учреждения, в соответствии с Уставом учреждения по представлению заведующего учреждением.

5.2. Заведующий учреждением представляет в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работников учреждения, утвержденного приказом заведующего учреждением.

Согласовано:

Председатель Управляющего Совета

МАДОУ «Росинка» _____ Л. С. Локтева

« 26 » декабря 2014 г.

Принято на общем собрании

трудового коллектива:

Протокол № 3 от 25.12.2014 г.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета учтено:

Протокол № 4 от 26.12.2014 г.

Председатель профсоюзного комитета _____ Н. С. Максимцова

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат
профессионально-квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений (2 квалификационный уровень)
МАДОУ «Росинка» (заместитель заведующего)**

Показатели эффективности	Критерии	Баллы
1. Ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания (50 баллов)		
1.1. Обеспечение деятельности ДОО в соответствии с требованиями законодательства в сфере дошкольного образования	1.1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов	не более 5, из них
	- Госпожнадзор	2
	- Роспотребнадзор, санэпидслужбы (отсутствие замечаний по производственному контролю на пищеблоке, в бассейне, медицинском кабинете, групповых ячейках) за текущий период	1
	- Департамент образования ЯНАО	2
	1.1.2. Отсутствие объективных жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах	3
	1.1.3. Разработка новых локальных актов и внесение изменений в действующие на основании новых прецедентных ситуаций	2
1.2. Организация функционирования системы государственно – общественного управления	1.2.1. Выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период – 100 %	10
	1.2.2. Руководство и участие в органах самоуправления учреждением (Наблюдательный совет, Управляющий совет, профсоюзный комитет и т.д.)	не более 5, из них
	- руководство	4
	- участие	1
	1.2.3. Руководство комиссиями разного рода и уровня:	не более 5, из них
	- городских (городские методические объединения, муниципальный совет и т.д.)	3
- учреждения (ПМПк, комиссия по ОТ и ТБ, комиссия по распределению ФНД, и т.д.)	2	
1.3. Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.д.	1.3.1. За каждого воспитанника-призера/победителя в зависимости от статуса мероприятий:	Не более 5
	- городских	2
	- региональных, всероссийских	3
	1.3.2. Высокий уровень адаптации первоклассников к школе – до 100 %	1
	1.3.3. Высокий уровень адаптации неорганизованных детей (вновь набранных в ДОО) – до 100 %	1
	1.3.3. Организация работы с семьями опекунов и «группы риска»	1
1.4. Организация физкультурно – оздоровительной работы ДОО	1.3.4. Организация работы с одаренными детьми (создание банка данных, проведение мероприятий, направленных на выявление одаренных детей и создание условий для реализации индивидуального образовательного маршрута)	2
	1.4.1. Организация физического воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в развитии (создание условий)	1
	1.4.2. Средняя посещаемость за текущий период составляет не менее 80 % по ДОО	8
	1.4.3. Привлечение и сотрудничество с физкультурно – оздоровительными организациями города (работа с тренерами, проведение мероприятий)	1
2. Сохранение и развитие материально – технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов (20 баллов)		
2.1. Динамика развития социокультурных проектов ДОО и его инфраструктуры, т. ч. За счет внебюджетных средств	2.1.1. За каждый новый созданный вид услуги (кружки, группы по дошкольной подготовке, группы круглосуточного пребывания и пр.) или увеличение количества охвата детей дополнительными образовательными услугами.	2
	2.1.2. За каждый вновь созданный элемент образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) за текущий период. Создание и использование новых элементов инфраструктуры предметно – развивающей среды ДОО (эстетическое оформление помещений подразделения, кабинета, создание и использование информационных стендов и др.)	3
	2.1.3. Приведение групповых помещений в соответствие с ФГОС дошкольного образования (более 50 %)	2
2.2. Развитие механизмов формирования бюджета и эффективное использование	2.2.1. Эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	Не более 4
	- по расходованию воды	2
	- по расходованию электроэнергии	2

имеющихся финансовых средств	2.2.2. Отсутствие задолжности по родительской плате за отчетный период	1	
2.3.Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ДОО, (не более 10 баллов)	2.3.1.Получение социального гранта, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня)	3	
	2.3.2.Привлечение средств от реализации платных дополнительных образовательных услуг	1 за каждый вид (не более 5)	
3. Организационно – исполнительская дисциплина (30 баллов)			
3.1.Эффективное управление коллективом, развитие корпоративной культуры.	3.1.1.Создание новых и поддержка действующих банков	- информационных банков (выпускников, клиентов, партнеров, технологических карт и пр.)	1
		- банков методических и дидактических материалов; оснащённости мебелью и пр.	1
		- аналитических и статистических баз данных и пр.	1
		3.1.2.Динамика (сохранность) системного привлечения молодых педагогов для работы в ДОО	1
		3.1.3. Развитие педагогического творчества. Представление личного опыта работы в зависимости от статуса мероприятий (наличие педагогов, ставших победителями и призерами педагогических, профессиональных конкурсов):	Не более 6
		- на уровне города	1
		- на уровне региона	2
	- на всероссийском уровне	3	
3.2. Управление знаниями и технологиями управления ДОО	3.2.1. Высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (выше городских показателей аттестованных на первую и высшую категории)	2	
	3.2.2. Доля педагогов с высшим образованием, выше или равна среднему по муниципалитету	1	
	3.2.3. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС более 70 %	2	
3.3. Обеспечение информационной открытости ДОО	3.3.1.Издание личных статей в профессиональных изданиях, представление опыта работы учреждения в средствах массовой информации; издание брошюр (из опыта работы)	2	
	3.3.2.Разработка (участие) и презентация публичного доклада (1 раз в год)	1	
	3.3.3.Обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование»; «Е-услуги»	1	
	3.3.4.Ведение мониторинга за своевременным размещением информационного материала в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц на официальном сайте	1	
3.4.Организация системных исследований, мониторинга, работа ДОО в инновационном режиме (экспериментальном режиме)	3.4.1.Работа учреждения в инновационном режиме (экспериментальном режиме) за каждый вид, в соответствии с присвоенным статусом экспериментальной площадки, приказами образовательного учреждения, Департамента образования:	не более 5, из них	
	- на уровне города	2	
	- на уровне региона, Российской Федерации	3	
3.5. Отсутствие случаев травматизма:	- детского травматизма	2	
	- производственного травматизма	1	
3.6. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово – хозяйственной деятельности, статистической отчетности, а также информации по запросам департамента образования, прокуратуры и т.д. Их качество (точность сведений)	3.6.1.Соблюдение сроков, установленных порядком и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	1	
3.7. Организация питания	3.7.1. Ведение мониторинга за организацией питания и культуры поведения воспитанников во время приема пищи	1	

Итого: 100 баллов

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат**

профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников (1, 3, 4 квалификационный уровень) МАДОУ «Росинка»

Показатели эффективности	Критерии	Баллы	
1. Ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания (50 баллов)			
1.1. Результативность организации образовательной деятельности с воспитанниками ДОО	1.1.1. Уровень адаптации воспитанников к ДОО (для педагогов групп раннего возраста и педагогов, занимающихся с неорганизованными детьми):	Не более 5	
	Обеспечение легкой адаптации	50% воспитанников	2
		выше 50% воспитанников	5
	1.1.2. Результативность участия воспитанников (в конкурсах, соревнованиях, смотрах и т.д.) участие/победители:		не более 7
	1.1.2.1. За каждого призера, победителя:	внутри учреждения	1
		городских	2
		региональных, всероссийских	3
	1.1.2.2. За участие в мероприятиях разного уровня	городских региональных, всероссийских	1 2
1.1.3. Организация и ведение кружков, студий, секций, в т.ч. с неорганизованными детьми микрорайона		5	
1.2. Развитие здоровья детей, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность	1.2.1. Выполнение индекса здоровья	5	
	1.2.2. Отсутствие фактов травматизма	5	
	1.2.3. Выполнение плана посещаемости	10	
	1.2.4. Организация коррекционной работы (кроме группы компенсирующей напр.) и оздоровительных мероприятий	3	
1.3. Эффективность взаимодействия с родителями	1.3.1. Работа с родителями	- организация детско – родительских клубов, мероприятий с родителями	3
		- регулярная работа с родительским комитетом	2
1.3. Инновационная, проектно-экспериментальная деятельность в ДОО, разработка, участие	1.4.1. Уровень проектно-экспериментальной, инновационной деятельности		Не более 5 баллов
	- Разработка и реализация групповых, индивидуальных образовательных и социальных проектов		3
	- Разработка парциальных программ, методических разработок с учебно-демонстрационными материалами, учебных пособий, и пр		2
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов (20 баллов)			
2.1. Динамика развития материального благосостояния учреждения	2.1.1. Соответствие группового помещения, кабинета требованиям ФГОС, более 50%. Создание и использование новых элементов инфраструктуры предметно – развивающей среды ДОО (эстетическое оформление помещений подразделения, кабинета, создание и использование информационных стендов и др.)		3
	2.1.2. Выполнение работ по производственной необходимости (участие в ремонтных работах при подготовке к началу учебного года и др.)		3
	2.1.3. Выполнение расширенного объема работ (курьерские поручения, участие в субботниках и др.)		1

	2.1.4. Благоустройство территории ДОО	- создание и уход за огородом, цветочными клумбами, зелеными насаждениями, покраска МАФов, покос травы и др.) (действуют осеннее – зимний период) - создание снежных построек (действует весеннее – летний период)	3
2.2. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие учреждения, эффективное использование материальных ресурсов учреждения	2.2.1. Получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня) в фонд ДОО (показатель действует в течении года)		5
	2.2.2. Выполнение плана по родительской оплате 100%		2
2.3. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	2.3.1. Своевременное прохождение аттестации и курсов повышения квалификации (72 часа) в установленные сроки		1
	2.3.2. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации		2
3. Организационно – исполнительская деятельность (30 баллов)			
3.1. Обеспечение деятельности ДОО в соответствии с требованиями законодательства в сфере дошкольного образования	3.1.1. Отсутствие объективных жалоб в администрацию ДОО, в департамент образования и иные органы		3
	3.1.3. Участие в разработке и реализации Программы развития ДОО		4
3.2. Развитие имиджа ДОО	3.2.1. Личное участие педагога в спортивных и творческих мероприятиях и конкурсах в т.ч. в дистанционном режиме	за призовые места	3
		за участие	2
	3.2.2. Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе: - педчасы, педсоветы, семинары – практикумы		Не более 8 баллов 1
	- в городских мероприятиях (ГМО, конференции, семинары, конкурсы)	участие	2
		победитель/призер	3
	-в региональных, всесоюзных мероприятиях (конференции, съезды, семинары, конкурсы и т.д.)	участие	2
		победитель/призер	4
	3.2.3. Систематическое (не реже 1 раза в 2 месяца) обновление методических, просветительских и фото-материалов на официальном сайте ДОО		1
3.3. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3.3.1. Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий и других временных коллективов различного уровня (ПМПк, творческие группы, профсоюзный комитет, работа с молодыми специалистами, наставничество и др.)	за руководство	3
		за участие	1
	3.3.2. Издание статей, представление личного опыта работы	в профессиональных изданиях	4
		в средствах массовой информации	1

Итого: 100 баллов

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат
служащих профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих первого, второго и третьего уровня МАДОУ
«РОСИНКА»**

Показатели эффективности	Критерии	Баллы
1. Ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания (50 баллов)		
1.1. Эффективность деятельности	1.1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения вышестоящими и контролирующими организациями (Госпожнадзор, Роспотребнадзор, ЦГСН, Администрация г. Ноябрьска и т.д.)	3
	1.1.2. Отсутствие фактов травматизма:	7
	- детского	5
	- производственного	2
	1.1.3. Участие в создании локальных, нормативных документов (за каждый разработанный документ):	5
	- участие в разработке нового документа	3
	- внесение изменений и дополнений в действующие документы на основании прецедентных ситуаций	2
1.2. Инициативность в деятельности	1.2.1. Руководство и участие в работе комиссий, советов и т.д. (Управляющий совет, Наблюдательный совет, проведение профсоюзных заседаний, комиссия по ОТ и ТБ и др.)	3
		1
	1.2.2. Выполнение работ по производственной необходимости (участие в ремонтных работах при подготовке к началу учебного года, доставка материальных ценностей и др.)	7
	1.2.3. Выполнение расширенного объема работ (выполнение работы за отсутствующих сотрудников, курьерские поручения, участие в субботниках и др.)	2
1.3. Эффективность взаимодействия с родителями и персоналом	1.2.1. Работа с родителями по выполнению плана родительской платы, своевременному оформлению необходимых льгот, компенсационных выплат и т.д.	2
	1.3.2. Организационная работа с родителями по сбору и оформлению документации на вновь принятых детей	2
	1.3.3. Регулярная и эффективная работа с родителями и персоналом (участие в детско-родительских/родительских клубах, участие в групповых и общих собраниях в нетрадиционной форме, работа с аллергопатологическими детьми, родительским комитетом, участие в педчасах и педсоветах, совещаниях с обслуживающим персоналом и по вопросам безопасности)	3
1.4. Развитие здоровья детей, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность	1.4.1. Выполнение индекса здоровья по учреждению	2
	1.4.2. Выполнение индекса посещаемости	8
	1.4.3. Обеспечение деятельности по здоровьесбережению (организация деятельности детей с ОВЗ, организация питания детей с аллергопатологией, соответствие маркировки)	5
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов (20 баллов)		
2.1. Эффективное использование материальных ресурсов ДОО. Привлечение дополнительных	2.1.1. Создание и использование новых элементов инфраструктуры предметно – развивающей среды ДОО (эстетическое оформление помещений подразделения, кабинета, создание и использование информационных стендов и др.)	4

финансовых средств на развитие ДОО	2.1.2.Создание/обновление содержания информационных стендов специалистов ДОО, их эстетичность, наполняемость		3
	2.1.3. Эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:		Не более 4
	- по расходованию воды		
	- по расходованию электроэнергии		2
	2.1.4. Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок, сохранность имущества		2
	2.1.5. Благоустройство территории	- создание и уход за огородом, цветочными клумбами, зелеными насаждениями, покраска МАФов, покос травы и др.) (действуют осеннее – зимний период)	
- создание снежных построек (действует весеннее – летний период)		2	
3. Организационно – исполнительская деятельность (30 баллов)			
3.1. . Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.1.1 Отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны клиентов (родителей)		3
	3.1.2. Обеспечение качественного функционирования информационной системы «Сетевой город. Образование»; «Е-услуги», своевременное составление отчетов и отправка по Интернет – сети.		3
	3.1.3.Создание новых банков данных и поддержка действующих:		Не более 3
	- информационных банков педагогов, различных групп воспитанников (малоимущих, льготников и пр.), аллергически настроенных детей, и др.		
	- аналитических и статистических баз данных, технологических карт и пр.		2
	3.1.4.Работа с архивными документами и др.		2
	3.1.5. Своевременность сдачи и качество оформления документации (планы, табеля, журналы, меню – раскладки, требования на выдачу продуктов, акты на замену продуктов питания и т.д.)		4
	3.1.6.Руководство, участие в работе творческих групп, комиссий, советов и других временных коллективов различного уровня (творческие группы, профсоюзный комитет и др.)	за руководство	3
		за участие	1
	3.1.7.Участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	внутрисадовых	2
городских		3	
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (не более 10 баллов)	3.2.1.Разработка и участие в презентации публичного доклада (1 раз в год)		2
	3.2.2.Разработка информационных материалов для оказания помощи сотрудникам в создании оформления документации в т.ч. для родителей, воспитанников в организации воспитательно-образовательного процесса		2
	3.2.3.Другое (участие в видеосъемках, создание фонда видеоматериалов, презентаций) и размещение их в сети Интернет на официальном сайте ДОО		2

Итого: 100 баллов

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат**

**служащих профессионально-квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня МАДОУ
«Росинка»(помощник воспитателя)**

Показатели эффективности	Критерии	Баллы	
1. Ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания (50 баллов)			
1.1. Эффективность деятельности	1.1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения со стороны администрации и проверяющих организаций	10	
	1.1.2. Отсутствие фактов травматизма:	10	
	- детского	7	
	- производственного	3	
1.2. Инициативность в деятельности	1.2.1. Руководство и участие в работе комиссий, советов, профсоюзных заседаний (комиссия по ОТ и ТБ и др.)	руководство	7
		участие	3
	1.2.2. Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, участие в ремонтных работах при подготовке к началу учебного года и др.)	10	
	1.2.3. Выполнение расширенного объема работ (расчистка от снега участка, выполнение работы за отсутствующих сотрудников, участие в субботниках и др.)	10	
2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов (20 баллов)			
2.1. Эффективное использование материальных ресурсов ДОО. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ДОО	2.1.1. Создание и обновление развивающей среды (эстетическое оформление помещений подразделения, учреждения, кабинета и др.)	4	
	2.1.2. Создание/обновление содержания информационного стенда помощника воспитателя, его эстетичность, наполняемость	2	
	2.1.3. Благоустройство территории	- создание и уход за огородом, цветочными клумбами, зелеными насаждениями, покраска МАФов, покос травы и др.) (действуют осеннее – зимний период)	7
		- создание снежных построек (действует весеннее – летний период)	3
	2.1.4. Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок, сохранность имущества и материальных ценностей	2	
	2.1.5. Эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	2	
	- по расходованию воды	1	
	- по расходованию электроэнергии	1	
3. Организационно – исполнительская деятельность (30 баллов)			
3.1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.1.1. Качественное и своевременное ведение учетно-отчетной документации,	2	
	3.1.2. Отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны клиентов (родителей)	2	
	3.1.3. Выполнение индекса здоровья, участие в здоровьесбережении	3	
	3.1.4. Выполнение индекса посещаемости	10	

	3.1.5.Участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	внутрисадовых	3
		городских	5
	3.2.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	3.2.1.Разработка информационных материалов (оказание помощи воспитателю (сотрудникам) в создании оформления документации в т.ч. для родителей, воспитанников в организации воспитательно-образовательного процесса)	
3.2.2.Другое (участие в видеосъемках, создание фонда видеоматериалов, презентаций) и размещение их в сети Интернет на официальном сайте ДОО			2

Итого: 100 баллов

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего характера из фонда надбавок и доплат**

профессионально-квалификационной группы должностей общепрофессиональных профессий рабочих первого и второго уровня МАДОУ «Росинка»

Показатели эффективности	Критерии	Баллы	
1. Ресурсы обеспечения доступности и качества обучения и воспитания (50 баллов)			
1.1. Эффективность деятельности ДОО	1.1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения со стороны администрации и проверяющих организаций	10	
	1.1.2. Отсутствие фактов травматизма:	5	
	- детского	3	
	- производственного	2	
1.2. Инициативность в деятельности	1.2.1. Руководство, участие в работе комиссий, советов, профсоюзных заседаний (комиссия по ОТ и ТБ и пр.)	руководство участие	5 2
	1.1.3. Выполнение расширенного объема работ (для сторожей – мытье полов в вечернее время, расчистка центрального входа и калиток и т.д.; для уборщиков – расчистка участков от снега, уход за растениями и животными в живом уголке и др.; для поваров и кух рабочих – выпечка и приготовление блюд для мероприятий, проводимых на базе ДОО или городских, участие в субботниках)		10
	1.2.4. Выполнение работ по производственной необходимости:		10
	- курьерские поручения, участие в ремонтных работах при подготовке к началу учебного года и др.)		5
	- выполнение работы за отсутствующих сотрудников, взаимозаменяемость		5
	1.2.5. Внедрение новых блюд		4
	1.2.6. Приготовление блюд по индивидуальным рекомендациям врача - педиатра		4
	2. Сохранение и развитие материально-технических, экономия и привлечение финансовых ресурсов (20 баллов)		
2.1. Эффективное использование материальных ресурсов ДОО. Привлечение дополнительных финансовых средств на развитие ДОО	2.1.1. Создание и использование новых элементов инфраструктуры предметно – развивающей среды учреждения (эстетическое оформление помещений подразделения, кабинета, группы (с обязательной паспортизацией), создание и использование информационных стендов и др.)		4
	2.1.2. Благоустройство территории	- создание и уход за огородом, цветочными клумбами, зелеными насаждениями, покраска МАФов, покос травы и др.) (действуют осеннее – зимний период)	7
		- создание снежных построек (действует весеннее – летний период)	3
	2.1.3. Оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок, сохранность имущества и материальных ценностей		2
	2.1.4. Эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:		2
	- по расходованию воды		1
	- по расходованию электроэнергии		1
	2.1.5. Учет материальных ценностей, материальная ответственность		2
3. Организационно – исполнительская деятельность (не более 30 баллов)			

3.1. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	3.1.1.Отсутствие рекламаций (жалоб) и конфликтных ситуаций со стороны клиентов (родителей)		3
	3.1.2.Выполнение индекса здоровья, участие в здоровьесбережении		2
	3.1.3. Выполнение индекса посещаемости		10
	3.1.4.Своевременность и качество оформления/ведения документации		2
3.2.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (не более 10 баллов)	3.2.1.Участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	внутрисадовых	3
		городских	5
	3.2.2.Разработка информационных материалов (оказание помощи сотрудникам в создании оформления документации в т.ч. для родителей, воспитанников в организации воспитательно-образовательного процесса)		3
	3.2.3.Другое (участие в видеосъемках, создание фонда видеоматериалов, презентаций) и размещение их в сети Интернет на официальном сайте ДОО		2

Итого: 100 баллов

**Критерии для оценивания качества труда и установления надбавок
стимулирующего (разового) характера из фонда надбавок и доплат
работникам МАДОУ «Росинка»**

№ п/п	Критерии	Показатели эффективности		Размер разовой надбавки	
1.	Праздничные даты	1.1. Профессиональные, отраслевые, а также праздничные даты, утвержденные Трудовым Кодексом Российской Федерации; юбилейные даты		До 15 000 руб., без начисления районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования	
2.	Особые достижения и заслуги в области образования	2.1. Подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на уровне (призеры, дипломанты):	города	До 2 000 руб.	С начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования
			округа, России	До 5 000 руб.	
		2.2. Организация и проведение мероприятий при положительных результатах, повлиявших на развитие ДОО на уровне:	города	До 2 000 руб.	С начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования
			округа, России	До 4 000 руб.	
		2.3. Разное	Участие в апробации модели процедуры оценки качества дошкольного образования	До 25 000 руб.	При наличии экономии фонда надбавок и доплат
			Участие в реализации плана по переходу на ФГОС	До 20 000 руб.	
2.4. Достижение работниками высоких результатов по итогам профессиональной деятельности за текущий квартал, календарный, учебный год, мониторинговых процедур на уровне:	города	До 1 000 руб.	С начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования		
	округа, России	До 3 000 руб.			
2.5. Достижение высокого результата рейтинга учреждения по оценке эффективности деятельности работника ДОО	По городу	До 10 000 руб.	С начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования		
	По округу, России	До 20 000 руб.			
3.	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	3.1. Личное достижение работника ДОО по итогам конкурсных мероприятий.		До 3 000 руб., с начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования	
		3.2. Руководство временными творческими группами при положительных результатах, повлиявших на развитие ДОО.		До 3 000 руб., с начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования	
		3.3. Участие в подготовке мероприятий на уровне.	города	До 1 000 руб.	С начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования
			округа, России	До 1 500 руб.	
		3.4. Организация практики студентов (на основании договоров и отчетов о прохождении практики)		До 1 000 руб., с начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования	
3.5. Осуществление поддержки функционирования сайта МАДОУ (в том числе технической)		До 5 000 руб. с начислением районного коэффициента и северных надбавок. При наличии финансирования			

**Перечень
обязательных доплат компенсационного характера работникам
МАДОУ «Росинка» из фонда надбавок и доплат**

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1.	За работу в ночное время	ст. 154 Трудового кодекса (далее - ТК)	все работники	35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	ст. 153 ТК	все работники	Оплата труда производится не менее, чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда)	ст. 146, 147 ТК	по аттестации рабочих мест	до 12%
4.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы (сверхурочные работы)	ст. 152 ТК	все работники	Оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно