

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ
«Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»
Михайлова А.Н. Михайлова
Принято общим собранием работников
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»
Протокол № 2 от 15.09.2016

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Медвежонок»
г. Надыма»
Мифтахова Л.И. Мифтахова
Введено в действие приказом
№ 79 от 20.09.2016



ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде надбавок и доплат работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работникам МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим законодательством, приказом Департамента образования Надымского района от 29.12.2015 № 122 «Об утверждении локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Департамент образования Администрации муниципального образования Надымский район».

1.2. Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат, унификацию критериев для стимулирующей оценки труда работников МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма» (далее - МДОУ) и является локальным нормативным актом МДОУ.

1.3. Положение ежегодно принимается на общем собрании работников при согласовании с председателем первичной профсоюзной организации и вводится в действие приказом руководителя МДОУ.

1.4. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, стимулирующих надбавок и доплат, носящих как регулярный, так и разовый характер.

1.5. Фонд надбавок и доплат (ФНД) состоит из фонда надбавок (ФН) и фонда доплат (ФД) и регулирует следующие виды выплат:

надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, имеющие регулярный или разовый характер;

доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие как компенсационный, так и стимулирующий характер;

разовые надбавки - стимулирующие выплаты по результатам конкретных достижений работника;

регулярные надбавки - стимулирующие выплаты по результатам качества текущей деятельности работника;

разовые доплаты - дополнительные выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

1.6. Величина фонда надбавок и доплат определяется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФН}/\text{const} + \text{ФН}/\text{si}) + \text{ФД}/\text{si}$$
, где

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФН/const - фонд регулярных надбавок;

ФН/si - фонд разовых надбавок;

ФД/si - фонд разовых доплат.

Соотношение фондов регулярных и разовых выплат устанавливается 75 процентов и 25 процентов соответственно по решению заведующего МДОУ.

1.7. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$ФНД = (ФДО + ФС) * Кнд$, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФС - фонд ставок рабочих;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, предельный размер которого устанавливается постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

Коэффициент фонда надбавок и доплат (Кнд) может устанавливаться для разных типов муниципальных образовательных организаций.

Предельный размер коэффициента фонда надбавок и доплат (Кнд) на учебный год может уточняться приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

Конкретный размер коэффициента фонда надбавок и доплат (Кнд) устанавливается приказом руководителя МДОУ по согласованию с председателем профсоюзной организации МДОУ, с учётом объёма средств, направленных на оплату труда работников МДОУ, и не должен противоречить нормам действующего законодательства.

1.8. Распределение выплат из фонда надбавок и доплат (ФНД) осуществляется МДОУ самостоятельно, за исключением фонда, предусмотренного на стимулирование труда руководителей (далее - ФНД/д). Распределение выплат из данного фонда (ФНД/д) является компетенцией Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

1.9. В процессе утверждения инструментов оценки (критерии, показатели) деятельности работников МДОУ для определения регулярных и разовых стимулирующих выплат коллектив руководствуется критериями и показателями эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, утверждёнными приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район на определённый период.

1.10. Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются на три месяца, разовые стимулирующие выплаты устанавливаются на один месяц.

1.11. Работа педагогических работников, временно заменяющих отсутствующих педагогических работников (больничный лист, очередной и учебный отпуск без сохранения заработной платы) оплачивается из фонда должностных окладов.

1.12. Работа АУП, рабочих и служащих, временно замещающих отсутствующих АУП, рабочих и служащих (больничный лист и отпуск без сохранения заработной платы) оплачивается их фонда должностных окладов, а работа АУП, рабочих и служащих (очередной и учебный отпуск) оплачивается из фонда разовых надбавок и доплат.

I. Основные принципы распределения фонда надбавок и доплат

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

2.2. Работы, входящие в функциональные обязанности сотрудника, не оплачиваются из фонда надбавок и доплат (ФНД).

2.3. МДОУ самостоятельно устанавливает:

2.3.1. Порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок и доплат является специфика деятельности МДОУ, стратегия его развития, образовательная программа, программа развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла МДОУ, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.3.2. Инструменты оценки (критерии, индикаторы, показатели, оценивающие данный критерий, вес индикатора, показателя и др.) отдельно по видам надбавок (регулярных и разовых) и по категориям персонала (административный персонал, педагогический персонал, служащие, рабочие) в зависимости от особенностей развития МДОУ и показателей анализа деятельности за определенный период.

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

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности (Приложение №1 к настоящему Положению).

2.3.4. Оценка деятельности работника с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, заявлений и пр.

2.4. При наличии в коллективе работников, выполняющих функционал муниципальных экспертов, наставников, тьюторов или имеющих другой профессиональный статус, не определённый его должностной инструкцией по основному месту работы, из фонда надбавок и доплат, предусмотренного для выплат регулярного характера, должен быть предусмотрен объём средств, идущий на ежемесячную оплату регулярных выплат.

Список работников, претендующих на получение выплаты, утверждается приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

2.5. Регулярные выплаты устанавливаются не более чем на три месяца, за исключением стимулирующих надбавок за выполнение функционала муниципальных экспертов, разовые выплаты устанавливаются на один месяц.

2.6. Распределение и решение о выплате регулярных и разовых выплат стимулирующего характера работникам МДОУ осуществляется и принимается комиссией по распределению средств фонда надбавок и доплат (далее по тексту - Комиссия), состав которой избирается на общем собрании работников, утверждается приказом руководителя.

2.6.1. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма». В состав комиссии входят председатель профсоюзного комитета МДОУ, представитель Совета МДОУ.

2.6.2. Каждый из работников МДОУ **до 10 числа месяца, следующего за отчетным**, имеет право подать заявление (Приложение №2 к настоящему Положению) в Комиссию по распределению фонда надбавок и доплат на выплату разовых выплат стимулирующего характера, в котором указывает основания для стимулирующих выплат.

2.6.3. Каждый из работников МДОУ один раз в квартал (**до 12 января, до 10 апреля, до 10 июля, до 10 октября**) имеет право подать в Комиссию по распределению фонда надбавок и доплат заявление (Приложение №2 к настоящему Положению) на выплату регулярных выплат стимулирующего характера, в котором указывает основания для стимулирующих выплат.

2.6.4. В случае, когда критерий подразумевает итог, конечный результат какого-то вида работы, работник обязан предоставить в Комиссию копии подтверждающих документов в бумажном или электронном вариантах (грамоты, сертификаты, свидетельства о публикациях и др.).

2.6.5. Заседания Комиссии по распределению **проводятся ежемесячно до 15 числа**, члены Комиссии:

- выявляют соответствие критериев в представленных заявлениях их фактическому состоянию (проверяют наличие и соответствие наградных документов - дипломов, грамот, статистических данных, результатов диагностик, опросов и т.д.) сотрудника и его воспитанников;

- проводят собственную оценку деятельности (в баллах) как на работников, подавших заявление в Комиссию в определённый данным Порядком срок, так и на работников, не подавших заявление в Комиссию.

2.6.6. В случае непредоставления работником заявления на назначение надбавок по разным причинам (отпуск, больничный лист, иные причины) в определённый данным Положением срок, Комиссия вправе провести оценку деятельности работника на основе собственной, имеющейся у членов Комиссии информации о деятельности данного работника.

2.6.7. Итоговая оценка о назначении работнику суммы баллов выносится коллегиально.

2.6.8. Результатом заседания Комиссии является протокол заседания, подписанный всеми членами Комиссии.

2.6.9. На основании протокола заседания Комиссии оформляется приказ руководителя (или иным уполномоченным лицом) об утверждении выплат стимулирующего характера по результатам деятельности (регулярные и разовые).

2.6.10. При установлении разовых выплат стимулирующего характера результаты заседания Комиссии (сводная таблица оценки результатов деятельности) доводятся до сведения работников под подпись, при установлении регулярных выплат стимулирующего характера с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору.

2.7. На основании приказа заведующего специалистами Централизованной бухгалтерии Департамента образования Надымского района производится расчет стоимости 1 балла согласно оценке деятельности работников и начисление выплат из фонда надбавок и доплат (регулярных и разовых).

2.8. Уровень выплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления заведующего МДОУ или представительного органа МДОУ (педагогического совета, профсоюзного комитета) при наличии дисциплинарного взыскания работнику, обоснованных жалоб на деятельность со стороны сотрудников, родителей, а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

2.9. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам МДОУ из фонда надбавок и доплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, а также предусматривается выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.10. Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются МДОУ самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, утверждаются приказом руководителя МДОУ на основании решения комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МДОУ.

2.11. Источниками финансирования данного фонда является экономия фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности, а также средства в размере месячного фонда оплаты труда для выплаты премии к профессиональному празднику Дню учителя, предусмотренные сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера при утверждении фонда оплаты труда работников МДОУ.

2.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника МДОУ, так и в абсолютном размере.

2.13. Фонд надбавок и доплат профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников формируется из бюджета Ямало-Ненецкого автономного округа.

2.14. Фонд надбавок и доплат профессиональных квалификационных групп «Заместители заведующего», «Рабочие» и «Служащие» формируется из бюджета муниципального образования Надымский район.

2.15. Размер фонда надбавок и доплат заведующих (ФНД/д) составляет до 5 процентов от фонда должностных окладов работников МДОУ.

2.15.1. Конкретный размер фонда надбавок и доплат заведующего устанавливается приказом Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район.

2.15.2. Установление стимулирующих выплат заведующему осуществляется, в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей образовательных организаций, согласованным с курирующим заместителем Главы Администрации муниципального образования Надымский район.

2.15.3. Распределение и решение о выплате регулярных и разовых выплат стимулирующего характера заведующему осуществляется и принимается комиссией для установления выплат стимулирующего характера, созданной при Департаменте образования Администрации муниципального образования Надымский район, с обязательным участием представителя профсоюзной организации работников образования и науки.

III. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат МДОУ определяется по формуле:

$ФНД/оо = ФНД/н - ФНД/з$, где

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих на коэффициент надбавок и доплат (Кнд);

ФНД/з – фонд надбавок и доплат заведующего, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оо - фонд надбавок и доплат МДОУ.

3.2. Размер надбавок определяется экспертным методом.

3.3. В основу метода положено определение трудовым коллективом значимости (веса) индикаторов для МДОУ. Значимость индикаторов зависит от особенностей жизненного цикла МДОУ, программы и проектов его развития и пр.

3.4. Экспертным методом устанавливаются разные доли фонда регулярных надбавок для разных типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц в Положении.

$ФН/const = \text{фонд развития человеческих ресурсов} + \text{фонд развития материально-технических ресурсов} + \text{фонд развития финансовых ресурсов} + \text{фонд развития информационно-технологических ресурсов} + \text{фонд функционально-статусного развития работников}$.

ФН/const для педагогических работников = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов + фонд функционально-статусного развития работников.

Распределение фонда надбавок и доплат для педагогических работников следующее: 100% = 100% = 40% + 20% + 30% + 10% соответственно.

ФН/const для категорий «Заместители заведующего», «Рабочие» и «Служащие» = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических ресурсов + фонд развития финансовых ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

Распределение фонда следующее: 100% = 70% + 10% + 5% + 15% соответственно.

3.5. При наличии работников, выполняющих функционал муниципальных экспертов, наставников, тьюторов или имеющих другой профессиональный статус, устанавливается доля средств на фонд функционально-статусного развития работников (развития функционально-статусных ролей работников). Из общего фонда надбавок и доплат, предусмотренного для выплат регулярного характера, на фонд функционально-статусного развития работников (развития функционально-статусных ролей работников) предусмотрен процент исходя из объёма ФН/const:

ФН/const от 71 до 100 тысяч рублей - 5% на 1 человека,

3.6. Определяется вес показателей внутри каждого критерия. Учитывая специфику МДОУ, устанавливается разный вес показателей внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все критерии давали 100 баллов.

3.7. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника МДОУ, для чего:

3.7.1. Проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по критериям (показателям). Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием баллов и подписью всех членов комиссии.

3.7.2. Определяется «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда:

- регулярных надбавок ФН/const, приходящихся на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники,
- разовых выплат, делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

ФН/const: X баллов = Y рублей, приходящихся на 1 балл.

3.7.3. Рассчитывается персональная надбавка работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников МДОУ для осуществления регулярных выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
1. Развитие человеческих ресурсов				
1	Эффективность организационно-управленческой деятельности ДОУ в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)	1.1. Обеспечение эффективности деятельности ДОУ	1.1.1. Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования в рамках реализации муниципального задания организации, а также иных особо важных поручений.	5
			1.1.2. Эффективная деятельность в органах государственного управления ДОУ, профсоюзной организации, работа в составе комиссий, творческих групп ДОУ, работа в составе актива музея.	5
		1.2. Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Реализация программы работы с одаренными детьми (раздела в программе развития)	5
			1.2.2. Реализация групповых и индивидуальных образовательных проектов воспитанников	5
			1.2.3. Разработка и реализация проектов по международному и федеральному сотрудничеству	5
		1.3. Реализация программ дополнительного образования детей на базе ДОУ	1.3.1. Реализация вариативных форм получения образования	5
			1.3.2. Реализация, дополнительных образовательных услуг	5
		1.4. Обеспечение развития кадрового состава	1.4.1. Успешная реализация совместных проектов с органами государственного управления ДОУ: проект / инициатива официально утверждена / признана, опыт представлен на уровне не ниже районного.	5
		Итого:		
2. Развитие материально-технических ресурсов				
2	Эффективность управления развитием	2.1. Создание условий для перехода на	2.1.1. Содержание закрепленного прогулочного участка в соответствии с санитарно-педагогическими требованиями	5

	ДОУ (отражает эффективность создания материально-технических ресурсов)	реализацию новых ФГОС	2.1.2. Создание развивающих зон в соответствии с требованиями ФГОС ДО для самовыражения детей с комплексом условий (не менее 3-х): - наличие паспорта; - график использования	5	
Итого:				10	
3. Развитие информационно-технологических ресурсов					
3	Социальная эффективность ДОУ (позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности и создание для нее наиболее комфортных условий жизни, на улучшение всех сторон общественных отношений, на формирование открытого демократического общества, учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг)	3.1. Информационная открытость	3.1.1. Ведение индивидуального веб-сайта в сети Интернет.	5	
			3.1.2. Систематическая работа по обновлению сайта учреждения, в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование».	5	
		3.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	3.2.1. Результаты участия в оценочных процедурах и исследованиях: положительная динамика развития воспитанников, результат выше среднемуниципального		5
			3.3. Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	3.3.1. Реализация образовательных программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ОВЗ).	5
	3.3.2. Работа в составе ПМПк, тПМПк	5			
3.2	Эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)	3.4. Осуществление инновационной деятельности	3.4.1. Участие в работе федеральной, региональной, муниципальной инновационной (экспериментальной) площадки, стажировочной, экспериментальной или апробационной работе ДОУ	5	
			3.4.2. Создание/внедрение учебно-методического пособия, рабочей программы	5	
			3.4.3. Участие в муниципальных сетевых интернет сообществах	5	
Итого:				40	
4. Функционально-статусное развитие работников					
4	Эффективность участия ДОУ в развитии муниципальной системы образования	4.1. Осуществление экспертной, тьюторской, наставнической деятельности	4.1.1. Выполнение функционала муниципальных экспертов, наставников, тьюторов	10	
Итого:				10	
Всего:				100	

КРИТЕРИИ

оценки труда и установления надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам МДОУ для осуществления разовых выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Наименование показателя/ критерия эффективности деятельности	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
<i>1. Показатели, характеризующие эффективность организационно-управленческой деятельности образовательной организации в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)</i>			
1.1.	Обеспечение эффективности деятельности ОО	1.1.1. Интенсивность труда в процессе подготовки ОО к началу нового учебного года, процедурам лицензирования, к проверкам контрольных, надзорных органов и в процессе других мероприятий	5
		1.1.2. Своевременное внесение родителями платы за содержание ребенка в ДОУ (отсутствие задолженностей по родительской плате)	5
		1.1.3. Проведение рекламных компаний о деятельности ОО, коллектива, формирование положительного имиджа ОО в образовательной среде.	10
		1.1.4. Активная гражданская позиция при проведении общественно-значимых мероприятий ДОУ, города, муниципалитета	5
		1.1.5. Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	10
		1.1.6. Личный творческий вклад в проведение открытых массовых педагогических мероприятий различного уровня	5
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Реализация инновационных мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями воспитанников.	5
Итого:			45
<i>2. Показатели, характеризующие педагогическую эффективность управления (степень достижения педагогическим коллективом и воспитанниками поставленных в государственных образовательных стандартах целей обучения и развития, результативность применения тех или иных форм, средств, технологий)</i>			
2.1.	Качество реализации программ, направленных на работу с мотивированными и одаренными детьми	2.1.1. Результативное участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках различного уровня.	5
		2.1.2. Подготовка воспитанников к участию в организационно-массовых мероприятиях городского/районного уровней (концерты, поздравления и т. д.)	5
Итого:			10
<i>3. Показатели, характеризующие эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)</i>			

3.1.	Создание условий для перехода на реализацию новых ФГОС	3.1.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры ОО в соответствии с ФГОС (оформление кабинета, музея; дизайн, благоустройство площадок и озеленение территории ОО)	5
		3.1.2. Участие в создании новых и реализация действующих стратегических документов ОО (общеобразовательной программы, социально значимых проектов, целевых программ и др.)	5
3.2.	Осуществление инновационной деятельности	3.2.1. Создание /развитие связей, деловых контактов с организациями и партнерами (школой, организациями культуры и спорта)	5
		3.2.2. Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	5
		3.2.3. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок, авторских программ различного уровня	5
Итого:			25
<i>4. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности организации (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)</i>			
4.1.	Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	4.1.1. Привлечение внебюджетных, благотворительных средств	5
Итого:			5
<i>5. Показатели, характеризующие социальную эффективность образовательной организации (позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности и создание для нее наиболее комфортных условий жизни, на улучшение всех сторон общественных отношений, на формирование открытого демократического общества, учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг)</i>			
5.1.	Информационная открытость	5.1.1. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в СМИ	5
		5.1.2. Размещение информации по ДОУ на сайте учреждения, заполнение данных в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ, «Наша новая школа»	5
5.2.	Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	5.2.1. Низкий коэффициент заболеваемости воспитанников (до 5%); высокий коэффициент посещаемости воспитанников (60% и более)	5
Итого:			15
Всего:			100

КРИТЕРИИ

оценки труда и установления надбавок стимулирующего характера профессиональных квалификационных групп «Рабочие» и «Служащие» для осуществления регулярных выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
1. Развитие человеческих ресурсов				
1	Эффективность организационно-управленческой деятельности ДОУ в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)	1.1. Обеспечение эффективности деятельности ДОУ	1.1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности со стороны вышестоящих надзорных органов	10
		1.2. Высокое качество деятельности	1.2.1. Качественная организация обучения (повышения квалификации) в области безопасности труда, пожарной безопасности на рабочем месте	5
			1.2.2. Отсутствие задолженностей по родительской плате.	5
		1.3. Деятельность по обеспечению режима безопасности и техники безопасности	1.3.1. Интенсивность труда по предотвращению несчастных случаев и травматизма воспитанников во время образовательного процесса (сопровождение воспитанников на прогулку, экскурсии и др.)	5
			1.3.2. Содержание закрепленного прогулочного участка в соответствии с санитарно-педагогическими требованиями, требованиями безопасности	5
		1.4. Инициативность в деятельности	1.4.1. Выполнение работ по производственной необходимости	7
			1.4.2. Выполнение курьерских поручений	3
1.4.3. Эффективная деятельность в органах государственно-общественного управления ДОУ, профсоюзной организации, работа в составе комиссий ДОУ	10			
Итого:				60
2. Развитие материально-технических ресурсов				
2	Эффективность финансово-экономической деятельности ДОУ (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость)	2.1. Сохранение и развитие материальных ресурсов ОО	2.1.1. Сохранность и ремонт закрепленного имущества (по результатам акта проверки сохранности имущества за квартал).	5
			2.1.2. Эффективное использование энерго-, тепло- и водоресурсов (отсутствие перерасхода плановых показателей по расходованию электроэнергии и воды в ходе оперативного контроля)	5

	образовательной деятельности)			
Итого:				10
3. Развитие финансовых ресурсов				
3	Эффективность финансово-экономической деятельности ДОУ (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)	3.1. Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	3.1.1. Отсутствие нарушений по результатам ревизий, осуществляемых бухгалтерией и пр.	10
Итого:				10
4. Развитие информационно-технологических ресурсов				
4	Социальная эффективность ДОУ (позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности и создание для нее наиболее комфортных условий жизни, на улучшение всех сторон общественных отношений, на формирование открытого демократического общества, учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг)	4.1. Информационная открытость	4.1.1. Систематическая работа по обновлению сайта учреждения, в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ.	10
		4.2. Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	4.2.1. Контроль и организация прохождения медицинских осмотров сотрудников	5
			4.2.2. Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5
Итого:				20

КРИТЕРИИ

оценки труда и установления надбавок стимулирующего характера профессиональных квалификационных групп «Рабочие» и «Служащие» для осуществления разовых выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Наименование показателя/ критерия эффективности деятельности	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
<i>1. Показатели, характеризующие эффективность организационно-управленческой деятельности образовательной организации в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)</i>			
1.1.	Обеспечение эффективности деятельности ОО	1.1.1. Выполнение разовых работ по производственной необходимости	6
		1.1.2. Выполнение ремонтных работ.	7
		1.1.3. Выполнение курьерских поручений, носящих разовый характер	2
		1.1.4. Рекламации/ благодарности на профессиональную деятельность со стороны родителей, сотрудников, вышестоящих органов	5
		1.1.5. Личный творческий вклад в проведение открытых массовых мероприятий различного уровня	5
		1.1.6. Участие в организации образовательного процесса (помощь в подготовке детей к прогулке)	5
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Участие в организации и проведении на базе ОО воспитательно-образовательных мероприятий различного уровня	10
		1.2.2. Отсутствие замечаний по итогам проверки работы структурного подразделения со стороны общественных комиссий	10
Итого:			50
<i>2. Показатели, характеризующие эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)</i>			
2.1.	Создание условий для реализации ФГОС	2.1.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ (оформление кабинета, группы, музея и пр.)	5
		2.1.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры на территории ДОУ (дизайн, благоустройство площадок и озеленение)	5
Итого:			10
<i>3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности организации (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)</i>			
3.1.	Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	3.1.1. Привлечение внебюджетных, благотворительных средств	10
Итого:			10

<i>4. Показатели, характеризующие социальную эффективность образовательной организации (позитивное воздействие образовательного процесса на развитие лучших качеств личности и создание для нее наиболее комфортных условий жизни, на улучшение всех сторон общественных отношений, на формирование открытого демократического общества, учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг)</i>			
4.1.	Информационная открытость	5.1.1. Размещение информации по ДОУ на сайте учреждения, заполнение данных в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ, «Наша новая школа»	10
4.2.	Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	5.2.1. Низкий коэффициент заболеваемости воспитанников (до 5%), высокий коэффициент посещаемости воспитанников (70% и более)	10
		5.2.3. Качественное выполнение мероприятий по плану-графику производственного контроля	10
Итого:			30
Всего:			100

**Приложение №2
к Положению о фонде надбавок и доплат
работникам Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»**

Председателю
Комиссии по распределению и назначению
стимулирующих выплат из фонда
надбавок и доплат работникам
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

от _____
(ФИО)

(должность)

Заявление.

Прошу рассмотреть на заседании Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат размер постоянных выплат на _____ квартал по результатам деятельности за ___ квартал 201__года на основании следующего самоанализа моей деятельности:

Председателю
Комиссии по распределению и назначению
стимулирующих выплат из фонда
надбавок и доплат работникам
МДОУ «Детский сад «Медвежонок» г. Надыма»

от _____
(ФИО)

(должность)

Заявление.

Прошу рассмотреть на заседании Комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат размер разовых выплат за _____месяц на основании следующего самоанализа моей деятельности:

