

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД «УЛЫБКА» П. ПАНГОДЫ НАДЫМСКОГО РАЙОНА»**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий Муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
«Улыбка» п. Пангоды
Надымского района

Н.В. Никулина

Приказ от 09.10.2015 г. №60

ПОЛОЖЕНИЕ

О фонде надбавок и доплат

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работникам МДОУ «Детский сад «Улыбка» п. Пангоды Надымского района» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Ямало-Ненецкого автономного округа от 04.02.2009г. № 56-А «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение», от 20.03.2008г. № 113-А «О фонде надбавок и доплат работников государственных образовательных организаций», постановлением Администрации муниципального образования Надымский район от 25.03.2014г. № 210 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Надымский район», приказом Департамента образования Надымского района от 04.09.2014г. № 705 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных общеобразовательных организаций Надымского района».

1.2. Положение определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат, унификацию критериев для стимулирующей оценки труда работников МДОУ «Детский сад «Улыбка» п. Пангоды Надымского района» (далее - МДОУ) и является локальным нормативным актом МДОУ.

1.3. Положение ежегодно принимается на общем собрании работников и вводится в действие приказом руководителя МДОУ.

1.4. Величина фонда 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 75 и 25 процентов соответственно по решению руководителя МДОУ.

Постоянные (регулярные) выплаты устанавливаются на три месяца, разовые выплаты устанавливаются на один месяц.

I. Основные принципы формирования и использования фонда

I. Основные принципы формирования и использования фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников МДОУ.

Размеры надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников МДОУ, условия и порядок их установления определяются МДОУ самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, закрепляются в коллективном договоре, локальном акте МДОУ.

2.2. Предельный размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих. Конкретный размер коэффициента фонда надбавок и доплат устанавливается приказом руководителя МДОУ и не должен превышать размера, установленного постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

2.3. Формирование и использование фонда надбавок и доплат осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

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

2.5. Для осуществления стимулирующих надбавок руководителю МДОУ в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат руководителю МДОУ («директорский фонд»).

2.6. Размер фонда надбавок и доплат руководителю МДОУ составляет до 5 процентов от фонда должностных окладов работников МДОУ.

2.7. В случае, если «директорский фонд» надбавок и доплат не используется по назначению в течение 9 месяцев либо нет оснований для его использования, оставшиеся средства до конца текущего календарного года передаются в фонд надбавок и доплат МДОУ.

2.8. Формирование и использование фонда надбавок и доплат руководителю МДОУ осуществляется Департаментом образования Администрации муниципального образования Надымский район по подчиненности организации в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей образовательных организаций, согласованным с курирующим заместителем Главы Администрации муниципального образования Надымский район.

2.9. Порядок установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя МДОУ определяется Положением о порядке выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МДОУ «Детский сад «Улыбка» п.г.т. Пангоды Надымского района», согласованным с Департаментом образования Администрации муниципального образования Надымский район, принятым с учетом мнения профсоюзной организации МДОУ.

2.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю МДОУ.

2.11. 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.

2.12. Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются МДОУ

самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, и утверждаются приказом руководителя МДОУ на основании решения комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МДОУ.

2.13. 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.

2.14. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника МДОУ.

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

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

III. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

3.1. Фонд надбавок и доплат МДОУ определяется по формуле:

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

где

ФНД/н - фонд надбавок и доплат, рассчитанный по нормативу путем умножения фонда оплаты труда на коэффициент надбавок и доплат;

ФНД/д – «директорский фонд» надбавок и доплат, выделяемый в установленном размере;

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат ДОУ.

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

фонд регулярных выплат (ФНДconst) = 75% от ФНД/оу;

фонд разовых выплат (ФНД si) = 25% от ФНД/оу.

3.3. Размер выплат из фонда надбавок (ФН/const), имеющих регулярный характер надбавок определяется экспертным методом.

В основу метода положено определение общим собранием работников МДОУ значимости (веса) индикаторов для МДОУ. Значимость индикаторов зависит от показателей эффективности деятельности работников, программы и проектов развития МДОУ и пр.

ФН/const = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических ресурсов + фонд развития финансовых ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

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

Распределение фонда надбавок и доплат для педагогических работников следующее: 100% = 65% + 10% + 25% соответственно.

ФН/const для АУП, служащих, рабочих = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

Распределение фонда следующее: 100% = 65% + 10% + 25% соответственно.

Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику МДОУ, установлен разный вес индикаторов внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все индикаторы по данному критерию давали 10 баллов.

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

3.5.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов 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.

3.5.2. Определить «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок (ФН/const), приходящихся на данный вид ресурса, делится на общее количество баллов, которое набрали работники.

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

3.5.3. Рассчитать персональную надбавку работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

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

3.6. Распределение фонда разовых выплат определяется путем суммирования установленных баллов по индикаторам. ФНД/п, определенный на разовые выплаты, делится на общее количество баллов по индикаторам. Стоимость одного балла умножается на общее количество баллов, которое набрал работник.

IV. Порядок распределения фонда надбавок и доплат стимулирующего характера

4.1. МДОУ самостоятельно устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок и доплат стимулирующего характера является специфика деятельности МДОУ, показатели эффективности деятельности МДОУ, программа развития, принципы и ценности корпоративной культуры, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

4.2. В качестве критериев, разработанных на основе показателей эффективности деятельности МДОУ, для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы.

4.3. Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

4.5. Инструменты оценки (критерии, индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) определяются отдельно по видам надбавок (разовым и постоянным) для разных категорий работников и устанавливаются МДОУ самостоятельно в зависимости от показателей эффективности деятельности на основании критериев согласно Приложения 1 к данному Положению.

4.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам МДОУ производится комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МДОУ (далее по тексту Комиссия), утвержденной приказом руководителя и действующей на основании Положения о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат работникам МДОУ «Детский сад «Улыбка» п.г.т. Пангоды» г. Надыма». Выплаты постоянного характера могут распределяться на месяц или квартал, разового характера – на месяц.

4.7. В состав комиссии входит председатель профсоюзного комитета МДОУ, представитель Совета МДОУ.

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

4.9. Каждый из работников ДОУ 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 данному Положению) на выплату постоянных (регулярных) надбавок, в котором указывает основания для стимулирующих выплат.

4.10. 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.).

4.11. Заседания Комиссии по распределению **проводятся ежемесячно до 25 числа.**

4.12. На заседании 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.

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.

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

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

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

4.16. Уровень доплат 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.

4.17. При установлении разовых (временных) выплат стимулирующего характера приказ доводится до сведения заместителей руководителя под роспись, при установлении регулярных (постоянных) выплат стимулирующего характера с заместителями руководителя заключаются дополнительные соглашения.

4.18. На основании приказа руководителя специалистами Централизованной бухгалтерии производится расчет стоимости 1 балла, согласно оценке деятельности работников и начисление выплаты из фонда надбавок и доплат (постоянные (регулярные) и разовые (временные)).

Приложение №1
к Положению о фонде надбавок и доплат
работникам Муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
«Улыбка» п.г.т. Пангоды Надымского района»

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

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Индикаторы	Весовой коэффи- циент (баллы)
	1. Восстановление и развитие человеческого ресурса_			
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 государственно-общественного 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 с воспитанниками	5
		1.3. Реализация программ дополнительного образования детей на базе ДОУ	1.3.1. Реализация вариативных форм получения образования	5
			1.3.2. Реализации дополнительных образовательных услуг	5
		1.4. Обеспечение развития кадрового состава	1.4.1.Участие / руководство в муниципальных и региональных проектах: педагог-наставник, педагог-мастер, тьютор, руководитель районных профессиональных (методических) объединений и других профессиональных объединений.	5
			1.4.2. Успешная реализация совместных проектов с органами государственно-общественного управления ДОУ: проект / инициатива официально утверждена / признана, опыт представлен на уровне не ниже районного.	5
Итого:				40
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов				

2	Эффективность финансово-экономической деятельности ДОУ (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)	2.1.Создание условий для перехода на реализацию новых ФГОС	2.1.1. Содержание закрепленного прогулочного участка в соответствии с санитарно-педагогическими требованиями	5
			2.1.2. Создание предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО	5
Итого:				10
3. Экономия и привлечение 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. Получение грантов, денежных поощрений за участие в различных конкурсах, реализацию инновационных проектов	10
Итого:				10
4. Создание и развитие технологических и информационных 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. Ведение индивидуального веб-сайта в сети Интернет.	5
			4.1.2.Систематическая работа по обновлению сайта учреждения, в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ.	5
		4.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	4.2.1.Результаты участия в оценочных процедурах и исследованиях: положительная динамика развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом	5
			4.2.2. Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг за отчетный период по результатам мониторинга (не менее 90%).	5
		4.3. Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	4.3.1. Реализация образовательных программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ОВЗ).	5
			4.3.2. Работа в составе ПМПк, тПМПк	5

4.2	Эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)	4.4. Осуществление инновационной деятельности	4.4.1.Участие в работе федеральной, региональной, муниципальной инновационной (экспериментальной) площадки, стажировочной, экспериментальной или апробационной работе ДОУ	7
			4.4.2. Создание/ внедрение учебно-методического пособия, рабочей программы	3
Итого:				40
Всего:				100

КРИТЕРИИ
оценивания качества 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, открытию садика, процедурам лицензирования, к проверкам контрольных, надзорных органов и в процессе других мероприятий	10
		1.1.2. Своевременное внесение родителями платы за содержание ребенка в ДОУ (отсутствие задолженностей по родительской плате)	6
		1.1.3. Высокая исполнительская дисциплина, своевременное и качественное исполнение порученных дел.	3
		1.1.4. Проведение рекламных компаний о деятельности ОО, коллектива, формирование положительного имиджа ОО в образовательной среде.	5
		1.1.5. Активная гражданская позиция при проведении общественно-значимых мероприятий ДОУ, города, муниципалитета	2
		1.1.6. Деятельность в органах государственно-общественного управления ДОУ, профсоюзной организации, носящая разовый характер	3
		1.1.7. Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц.	3
		1.1.8. Личный творческий вклад в проведение открытых массовых педагогических мероприятий различного уровня	4
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Реализация инновационных мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями воспитанников.	3
		1.2.2. Реализация дополнительных образовательных услуг, вариативных форм образования, носящая временный характер.	9
Итого:			48

<u>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)</u>			
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.	4
		2.1.2. Подготовка воспитанников к участию в организационно-массовых мероприятиях городского/районного уровней (концерты, поздравления и т. д.)	5
Итого:			9
<u>3. Показатели, характеризующие эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)</u>			
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)	3
		3.1.2. Участие в создании новых и реализация действующих стратегических документов ОО (образовательной программы, социально значимых проектов, целевых программ и др.)	3
3.2.	Осуществление инновационной деятельности	3.2.3. Создание /развитие связей, деловых контактов с организациями и партнерами (школой, организациями культуры и спорта)	4
		3.2.3. Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	4
		3.2.4. Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок, авторских программ различного уровня	6
Итого:			20
<u>4. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности организации (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)</u>			
4.1.	Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	4.1.1. Привлечение внебюджетных, благотворительных средств	6
Итого:			6
<u>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)</u>			
5.1.	Информационная открытость	5.1.1. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в СМИ	3
		5.1.2. Размещение информации по ДОУ на сайте учреждения, заполнение данных в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ, «Наша новая школа»	4
5.2.	Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	5.2.1. Низкий коэффициент заболеваемости воспитанников (до 5%)	5
		5.2.2. Высокий коэффициент посещаемости воспитанников (70% и более)	5
Итого:			17

Всего:	100
---------------	------------

КРИТЕРИИ

оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера профессиональных квалификационных групп «Рабочие» и «Служащие» для осуществления регулярных (постоянных) выплат из фонда надбавок и доплат

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)	
	3. Восстановление и развитие человеческого ресурса_				
1	Эффективность организационно-управленческой деятельности ДООУ в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)	1.1.Обеспечение эффективности деятельности ДООУ	1.1.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности руководителем ДООУ	10	
			1.2. Высокое качество деятельности	1.2.1. Качественная организация обучения (повышения квалификации) в области безопасности труда, пожарной безопасности на рабочем месте	3
				1.2.2. Оперативность, высокая исполнительская дисциплина, своевременное и качественное выполнение порученных дел.	5
				1.2.3. Отсутствие задолженностей по родительской плате	2
		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	4	
			1.4.2. Выполнение курьерских поручений	2	
			1.4.3.Эффективная деятельность в органах государственно-общественного управления ДООУ, профсоюзной организации, работа в составе комиссий ДООУ	4	
Итого:				40	
2. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов					
2	Эффективность финансово-экономической деятельности ДООУ (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения	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	

	результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)			
Итого:				10
3. Экономия и привлечение 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. Создание и развитие технологических и информационных 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 4.2. Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	4.1.1. Систематическая работа по обновлению сайта учреждения, в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ.	10
			4.2.1. Контроль и организация прохождения медицинских осмотров сотрудников.	4
			4.2.2. Реализация альтернативных форм питания	3
			4.2.3. Отсутствие замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	3
Итого:				20

КРИТЕРИИ

оценивания качества 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)
<u>1. Показатели, характеризующие эффективность организационно-управленческой деятельности образовательной организации в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)</u>			
1.1.	Обеспечение эффективности деятельности ОО	1.1.1. Выполнение разовых работ по производственной необходимости, проведение ремонтных работ.	7
		1.1.2. Выполнение курьерских поручений, носящих разовый характер	8
		1.1.3. Рекламации/ благодарности на профессиональную деятельность со стороны родителей, сотрудников, вышестоящих органов	8
		1.1.4. Проведение рекламных компаний о деятельности ОО, коллектива, формирование положительного имиджа ОО в образовательной среде.	6
		1.1.5. Деятельность в органах государственно-общественного управления ДОУ, профсоюзной организации, носящая разовый характер	7
1.2.	Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Участие в организации и проведении на базе ОО воспитательно-образовательных мероприятий различного уровня	7
Итого:			43
<u>2. Показатели, характеризующие эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)</u>			
2.1.	Создание условий для перехода на реализацию новых ФГОС	2.1.1. Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ (оформление кабинета, музея и пр.)	7
		2.1.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры на территории ДОУ (дизайн, благоустройство площадок и озеленение)	7
Итого:			14
<u>3. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности организации (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)</u>			
3.1.	Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	3.1.1. Привлечение внебюджетных, благотворительных средств	10
Итого:			10
<u>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)</u>			
4.1.	Информационная открытость	5.1.1. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в СМИ	4

		5.1.2.Размещение информации по ДОУ на сайте учреждения, заполнение данных в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ, «Наша новая школа»	6
4.2.	Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	5.2.1. Низкий коэффициент заболеваемости воспитанников (до 5%)	7
		5.2.2. Высокий коэффициент посещаемости воспитанников (70% и более)	7
		5.2.3. Выполнение мероприятий по плану-графику производственного контроля	9
Итого:			33
Всего:			100

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера заместителям заведующего МДОУ для осуществления регулярных (постоянных) выплат из фонда надбавок и доплат.

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
		3. Восстановление и развитие человеческого ресурса_		
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 предписаний (нарушений), замечаний контролирующих (проверяющих, инспектирующих, надзорных) органов по итогам проведенных проверок	5
			1.1.2. Качественная организация обучения (повышения квалификации) в области безопасности труда, пожарной безопасности на рабочем месте	3
			1.1.3. Эффективная деятельность в органах государственно-общественного управления ДОУ, профсоюзной организации, работа в составе комиссий ДОУ	2
		1.2. Обеспечение доступности качественного образования	1.2.1. Разработка и реализация программы работы с одаренными детьми (раздела в программе развития)	3
			1.2.2. Координация работы вариативных форм дошкольного образования, дополнительных образовательных услуг	7
		1.4. Реализация программ дополнительного образования детей на базе ДОУ	1.4.1. Количество/доля детей, охваченных образовательными программами дополнительного образования, в общей численности обучающихся в ДОУ, научно-техническим творчеством, не менее 20%	5
			1.4.2. Количество/доля детей, охваченных образовательными программами дополнительного образования, в общей численности обучающихся в ДОУ, эколого-биологическим направлением, не менее 20%	5
		1.5. Качество реализации программ,	1.5.1.Количество/доля детей, реализующих индивидуальные образовательные маршруты, составляет не менее 3%	5

		направленных на работу с мотивированными и одаренными детьми	1.5.2. Численность/доля детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по образовательным программам, направленным на работу с детьми с особыми потребностями в образовании, в общей численности обучающихся данной категории, не менее 100%	5
Итого:				40
4. Сохранение и развитие материально-технических ресурсов				
2	Эффективность финансово-экономической деятельности ДОУ (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)	2.1.Создание условий для перехода на реализацию новых ФГОС	2.1.1. Управленческие действия, направленные на развитие механизмов инновационного развития системы образования, изменение инфраструктуры ОО в соответствии с ФГОС. (сбор коммерческих предложений, работа с поставщиками, контроль выполнения договоров)	5
			2.1.2. Наличие развивающих зон для каждой ступени обучения, составляет не менее 2	5
Итого:				10
3. Экономия и привлечение 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. Доля средств, полученных от платной деятельности, в общем ФОТ, составляет не менее установленной.	4
			3.1.2. Исполнение бюджета ДОУ (не менее 99%)	3
			3.1.3. Динамика снижения потребления по всем видам топливно-энергетических ресурсов	3
Итого:				10
4. Создание и развитие технологических и информационных 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	4.1. Информационная открытость	4.1.1. Объем использования возможностей автоматизированных систем «Сетевой город. Образование», (не менее 100%)	3
			4.1.2.Организация и систематическая работа по обновлению сайта учреждения, в автоматизированных системах «Сетевой город. Образование», АРМ, ГМУ.	4
			4.1.3. Численность/доля педагогических работников, имеющих индивидуальные веб-сайты в сети Интернет (не менее 20% от общего количества педагогических работников).	3
		4.2. Организация (участие) системных исследований,	4.2.1.Результаты участия в оценочных процедурах: положительная динамика, результат выше средне муниципального, регионального, качество принятых управленческих и педагогических решений	3

	общественных отношений, на формирование открытого демократического общества, учет удовлетворенности потребителей образовательных услуг)	мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	4.2.2. Качество организации участия в оценочных процедурах и (или) исследованиях	2
			Удовлетворенность населения качеством и доступностью предоставления образовательных услуг за отчетный период (не менее 90%).	5
		4.3. Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	4.3.1. Наличие комплекса условий, для организации занятия спортом (совокупный индикатор, не менее трех пунктов):	5
			4.3.1.1. Наличие спортивного клуба	
			4.3.1.2. Наличие системы массовых оздоровительных и спортивных мероприятий с одновременным охватом от 20% воспитанников (не менее 2 мероприятий в квартал)	
			4.3.1.3. Наличие спектра видов спорта, предлагаемых в ДООУ (не менее 3 видов)	
	4.3.1.4. Организация альтернативных форм питания	5		
4.2	Эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)	4.4. Осуществление инновационной деятельности	4.4.1.Наличие статуса федеральной, региональной, муниципальной инновационной (экспериментальной) площадки, стажировочной или апробационной	5
			4.4.2. Успешная реализация совместных проектов с органами государственно-общественного управления ДООУ: проект / инициатива официально утверждена / признана, опыт представлен на уровне не ниже районного.	3
			4.4.3.Количество/доля педагогов – участников и руководителей муниципальных и региональных проектов: педагог-наставник, педагог-мастер, тьютор, руководитель районных профессиональных (методических) объединений и других профессиональных объединений (не менее 5% от общего количества педагогических работников).	2
Итого:				40
Всего:				100

КРИТЕРИИ
оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера заместителям заведующего МДОУ для осуществления разовых выплат из фонда надбавок и доплат.

№ п/п	Наименование показателя/ критерия эффективности деятельности	Индикаторы	Весовой коэффициент (баллы)
<u>1.Показатели, характеризующие эффективность организационно-управленческой деятельности образовательной организации в рамках реализации стратегии организации (достижения целей управления, выполнение плановых мероприятий)</u>			
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	9
		1.1.2. Выполнение функций исполняющего обязанности руководителя ОО	10
		1.1.3. Проведение рекламных компаний о деятельности ОО, коллектива, формирование положительного имиджа ОО в образовательной среде.	6
1.2.	Обеспечение доступности качественного	1.2.1. Организация и проведение на базе ОО мероприятий различного уровня	7

	образования		
1.3.	Обеспечение развития кадрового состава	1.3.1. Количество/доля педагогов, аттестованных на первую и высшую категории, составляет не менее 13,4% от общего количества педагогических работников.	8
		1.3.2. Количество /доля педагогических работников, имеющих высшее образование, составляет не менее 56% от общего количества педагогических работников.	6
		1.3.3. Подготовка и сопровождение участия педагогов, ставших победителями и призерами в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, составителей методических разработок, авторских программ.	2
Итого:			48
<u>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)</u>			
2.1.	Качество реализации программ, направленных на работу с мотивированными и одаренными детьми	2.1.1. Количество/доля воспитанников, участвующих в олимпиадах и конкурсах различного уровня (совокупный показатель составляет не менее 50%):	5
		1.1.1.1. муниципальный уровень	
		1.1.1.2. региональный уровень	
		1.1.1.3. всероссийский уровень	
		1.1.1.4. международный уровень	
Итого:			5
<u>3. Показатели, характеризующие эффективность управления развитием организации (инновационными процессами, проектами, программами)</u>			
3.1.	Создание условий для перехода на реализацию новых ФГОС	3.1.1. Количество /доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС, составляет не менее 70% от общего количества педагогических работников.	5
		3.1.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры ОО (оформление кабинета, музея; дизайн, благоустройство площадок и озеленение территории ОО)	4
		3.1.3. Создание новых и реализация действующих стратегических документов ОО (образовательной программы, социально значимых проектов, целевых программ и др.)	4
3.2.	Осуществление инновационной деятельности	3.2.1. Создание /развитие связей, деловых контактов с организациями и партнерами (школой, организациями культуры и спорта) по осуществлению инновационной деятельности	3
		3.2.2. Координация в разработке и реализации инновационных проектов педагогов	2
Итого:			18
<u>4. Показатели, характеризующие эффективность финансово-экономической деятельности организации (отражает эффективность использования материально-финансовых ресурсов с целью получения результатов, ресурсоемкость образовательной деятельности)</u>			
4.1.	Развитие новых механизмов формирования бюджета образовательного учреждения и эффективность использования средств	4.1.1. Наличие финансовых средств, привлеченных образовательной организацией на реализацию проектов.	9
		4.1.2. Получение грантов, денежных поощрений за участие в различных конкурсах,	9

		реализацию инновационных проектов	
Итого:			18
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)			
5.1.	Информационная открытость	5.1.1. Количество посещений сайта ОО составляет не менее 100% администрации, педагогов.	3
5.2.	Реализация программ (проектов), направленных на сохранение и укрепление здоровья детей	5.2.1. Низкий коэффициент заболеваемости воспитанников (до 5%)	4
		5.2.2. Высокий коэффициент посещаемости воспитанников (70% и более)	4
Итого:			11
Всего:			100

Приложение №2

**к Положению о фонде надбавок и
доплат работникам**

Муниципального дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад « Улыбка » п.г.т.

Надымский район»

Председателю

Комиссии по распределению и

назначению

стимулирующих выплат из фонда

надбавок и доплат работникам

МДОУ «Детский сад «Улыбка»

п.г.т. Пангоды Надымского района»

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:

назначению

Председателю
Комиссии по распределению и

стимулирующих выплат из фонда
надбавок и доплат работникам
МДОУ «Детский сад «Улыбка»
п.г.т. Пангоды Надымского района»

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: