

ПРИНЯТО

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

на Общем собрании
МАДОУ «ДС «Загадка»

председатель ППО
МАДОУ «ДС «Загадка»

приказом директора
МАДОУ «ДС «Загадка»

протокол № 5 от 15.12.16г. Е.Н.Канчурина

№ 251 от 21.12.16г.



Положение
по использованию и распределению фонда надбавок и доплат и фонда
компенсационных доплат работников
в МАДОУ «ДС «Загадка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о фонде надбавок и доплат и фонда компенсационных выплат работников МАДОУ «ДС «Загадка» (далее - положение) разработано:

- на основании: Трудового кодекса Российской Федерации, Закона РФ «Об образовании», иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального образования г. Новый Уренгой;

- на основании положения по использованию и распределению фонда надбавок и доплат и фонда компенсационных доплат работников образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации города Новый Уренгой утвержденного приказом Департамента образования Администрации города Новый Уренгой от 30.04.2014 №471;

- в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных доплат, а также унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников муниципальных образовательных учреждений.

1.2. Понятия, используемые в Положении, определены в пункте 1.4. постановления Администрации города Новый Уренгой от 17.04.2014 №111 «Об оплате труда работников образовательных организаций», в Положении об оплате труда работников окружных государственных образовательных учреждений, утвержденного постановлением Администрации Ямало-Ненецкого автономного округа от 04.02.2009 № 56-А «О системе оплаты труда работников окружных государственных образовательных учреждений»:

- фонд надбавок и доплат - 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;

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

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

- фонд компенсационных доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплату доплат, носящих компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ, за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. Величина фонда надбавок и доплат составляет 25%, от фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих, для дошкольного отделения 25%, по должностям педагогических работников 35%

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) * \text{Кнд}, \text{ где}$$

ФНД - фонд надбавок и доплат; ФДО - фонд должностных окладов; ФСР - фонд ставок рабочих;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат.

и имеет следующую структуру:

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

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi - фонд разовых надбавок;

ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi - фонд разовых доплат.

1.4. **Величина фонда компенсационных доплат составляет 5% от фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих и исчисляется по формуле:**

$$\text{ФКД} = (\text{ФДО} + \text{ФСР}) \times \text{Ккв}, \text{ где:}$$

ФКД - величина фонда компенсационных доплат;

ФДО - фонд должностных окладов;

ФСР - фонд ставок рабочих;

Ккв - коэффициент фонда компенсационных доплат.

1.5. **Размер фонда надбавок и доплат руководителя** устанавливается учредителем и составляет 5% от фонда надбавок и доплат организации.

2. Основные принципы распределения фонда надбавок и доплат, фонда компенсационных доплат

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательной организации 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 образовательной организации, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.2. 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.

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

Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника образовательной организации 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 образовательной организации, принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

2.3. Из фонда компенсационных доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, 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.

2.4. **Образовательная организация самостоятельно** устанавливает порядок и размеры стимулирующих выплат, согласованием его с представительным органом работников. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности образовательной организации, стратегия образовательной организации, программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла образовательной организации, позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.5. Порядок распределения фонда надбавок и доплат утверждается ежегодно на собрании трудового коллектива образовательной организации (кроме Порядка использования фонда надбавок и доплат для стимулирования руководителей образовательной организации).

2.6. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам образовательных организаций из фонда надбавок и доплат, могут производиться иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы и др. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, согласовываются с соответствующим выборным представительным органом работников и закрепляются в локальном акте образовательной организации.

2.7. В образовательной организации для установления надбавок и доплат создается комиссия.

Состав комиссии и положение о деятельности комиссии рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом. В состав комиссии обязательно включается представитель представительного органа работников (**приложение 1**).

На основании решения комиссии о назначении надбавок и доплат работнику руководитель образовательной организации издает приказ.

2.8. Постоянные (регулярные) надбавки и доплаты устанавливаются не реже трех раз в год, на период с 01 января по 31 марта, с 01 апреля по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря и могут быть пересмотрены по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя, представительного органа образовательной организации (педагогический совет, попечительский совет) в случаях:

- добровольного (письменного) отказа работника от исполнения видов работ, предусматривающих надбавку;
- неисполнения работы, определенной надбавкой, более двух месяцев;
- выполнения дополнительных видов работ, определенных надбавками.

Разовые надбавки могут устанавливаться по итогам работы каждого месяца (при условии соблюдения критериев их установления).

Разовые надбавки устанавливаются по результатам конкретных мероприятий и достижений, постоянные – на основании показателей качества текущей деятельности.

2.9. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на степень их участия в использовании и создании ресурсов образовательного учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

2.10. Оценка деятельности работника с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и прочих источников информации.

Оценка деятельности работника, осуществляется на основании оценочного листа, форма которого утверждается руководителем образовательной организации.

2.11. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании показателей эффективности деятельности работников образовательной организации.

2.12. Уровень доплат по фонду надбавок может быть изменен (уменьшен) по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа образовательного учреждения (научно-методический совет, экспертный совет инновационных проектов и др.), а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

2.13. Оценка деятельности работников проводить в следующем порядке:

- оценочный лист деятельности работника постоянного (регулярного) характера об эффективности своей деятельности в соответствии с принятыми критериями для оценивания качества труда и установления надбавок, руководителю структурного

подразделения на визирование;

- завизированная информация направляется в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат;

- комиссия по распределению фонда надбавок и доплат проводит свою оценку результатов деятельности работников и заполняет определенную графу в оценочном листе деятельности работника.

- в течение трех рабочих дней, с момента ознакомления с оценочным листом, работники праве подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня обращения;

- при отсутствии заявлений работников о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности, по истечении трех рабочих дней, решение комиссии оформляется протоколом;

- оценка деятельности работника **разового характера** об эффективности деятельности в соответствии с принятыми критериями, предоставляется непосредственно руководителем подразделения на рассмотрение комиссии, расчет разовых надбавок производится от базового оклада с учетом коэффициента образования, коэффициента разряда для категории работников «рабочие» и стоимость одного балла равняется 1 проценту.

Оценочные листы деятельности работника постоянного (регулярного) и разового характера представлены в **приложении 2**.

- на основании решения комиссии, производится расчет суммы персональной надбавки работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник и ее размер утверждается приказом руководителя организации.

Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда работников и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

3. Основные принципы распределения фонда доплат и фонда компенсационных доплат

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

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от основной работы;
- за деление рабочего дня на части.

3.2. Из фонда компенсационных доплат производятся выплаты компенсационного характера в размерах, предусмотренных **приложением 3** к настоящему Положению.

3.3. В случае если фонд доплат и фонд компенсационных доплат не используются по назначению в течение 9 месяцев, либо нет оснований для их использования, оставшиеся средства учитываются в фонде надбавок и доплат и направляются на стимулирование работников образовательной организации.

IV. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

4.1. Фонд надбавок и доплат образовательного учреждения определяется по формуле:

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

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 образовательного учреждения.

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

- фонд регулярных выплат (ФНДconst) не менее 70% от ФНД/оу;
- фонд разовых выплат (ФНД si) не более 30% от ФНД/оу.

Расчёт может производиться на **основании другого процентного соотношения.**

Доля **постоянных (регулярных) выплат (ФНД/const)** и доля **разовых (ФНД si)** устанавливается приказом руководителя после проведения оценки эффективности работы, комиссией по распределению фонда надбавок и доплат.

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

В основу метода положено пропорциональное деление фонда надбавок и доплат в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации.

Доля выплат из фонда надбавок и доплат, имеющих постоянный (регулярный) характер (ФНД/const), устанавливается в соответствии с установленными коэффициентами фонда стимулирующих надбавок по категориям работников и определяется с учетом разработанных инструментов оценки деятельности работников, направленных на достижение взаимосвязи конкретных показателей качества работы и повышения уровня оплаты труда.

Фонд стимулирующих надбавок и доплат (ФНД/const) с учетом коэффициентов должностных категорий работников определяется по формуле:

$$\text{ФНД/const} =$$

$$R_r \times \text{ФНД/const} + U \times \text{ФНД/const} + P_p \times \text{ФНД/const}, \text{ где:}$$

R_r , U , P_p – должностные коэффициенты стимулирования, т.е. вес фонда стимулирующих доплат и надбавок для соответствующей категории работников, устанавливаемые организацией самостоятельно, при этом:

R_r – коэффициент фонда стимулирующих надбавок по категории работников **ОО** в должности **«руководители»**;

U – коэффициент фонда стимулирующих надбавок по категории работников из числа основного педагогического состава для школьного отделения – **«специалисты»**;

P_p – коэффициент фонда стимулирующих надбавок по категории работников по группе **«прочий персонал»**;

4.4. Для определения расчета постоянных (регулярных) выплат работниками экономической службы образовательной организации в комиссию по распределению расчет фонда надбавок и доплат и расчет стоимости одного балла.

4.4.1. Определить "стоимость" одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок и доплат (ФНД/const- ФНД/const директор), работников (структурный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники с учетом баллов определенных на вакантные ставки.

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

4.4.2. «Стоимость» одного балла доплат и надбавок разового характера равняется 1 проценту и рассчитывается от базового оклада с учетом коэффициента образования для категории работников «специалисты», «руководители», «служащие», для категории работников «рабочие» от базового оклада с учетом коэффициента разряда.

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

Приложение 1
к Положению по использованию и распределению
фонда надбавок и доплат и фонда
компенсационных доплат работников
МАДОУ «ДС "Загадка"

Положение
о комиссии по рассмотрению установления
стимулирующих надбавок и доплат работникам
МАДОУ «ДС "Загадка"

1. Общее положение

1.1. Комиссия по установлению стимулирующих надбавок и доплат в МАДОУ «ДС «Загадка» является общественным органом.

1.2. Комиссия избирается на собрании трудового коллектива в количестве 7 человек из представителей администрации учреждения, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации и наиболее компетентных и опытных работников образовательной организации.

1.3. Состав комиссии, срок ее действия образовательной организации приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.4. На первом заседании комиссии избирается секретарь и председатель из числа членов комиссии. Председатель избирается из наиболее компетентных и опытных работников, избранных в состав комиссии.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Министерства образования РФ, законодательными и нормативными актами ЯНАО, нормативными актами Главы муниципального образования город Новый Уренгой.

2. Основные права

2.1. Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями собрания трудового коллектива имеет права:

2.2. Изучать и при необходимости запрашивать информацию, предоставленную руководителем образовательной организации, о нагрузке работника.

2.3. Изучать и при необходимости запрашивать информацию о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, предоставленную администрацией образовательной организации, руководителями методических объединений.

2.4. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками образовательной организации.

2.5. Устанавливать факт работы в условиях, отклоняющихся от нормативных условий труда (ст. 146, 147, 149, 153, 154 Трудового Кодекса РФ).

2.6. Определять размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, премирование и материальной помощи на основании изученных

информационных материалов и представлять свои предложения на утверждение руководителя образовательной организации.

3. Порядок работы

3.1. На основании предложения комиссии и согласия с ними, руководителем учреждения издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат и надбавок, о материальном поощрении персонально каждого работника учреждения.

3.2. Разногласия между предложением комиссии и решением администрации учреждения образования рассматриваются на совместном заседании председателя комиссии, председателя ПРО ЯНАО города Новый Уренгой, руководителя образовательного учреждения, представителя Управления образования муниципального образования город Новый Уренгой. По результатам заседания принимается совместное решение, обязательное для утверждения приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. Деятельность комиссии протоколируется в установленном порядке.

3.4. В случае возникновения трудового спора по установлению надбавок работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, комиссию по трудовым спорам в образовательной организации (ст. 382 Трудового Кодекса РФ) или в суд по месту нахождения в порядке, предусмотренном ст. 391 ТК РФ.

3.5. Заседание комиссии проводится не реже 1 раза в месяц и не позднее, чем за 10 дней до его окончания.

3.6. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива (ст. 387 ТК РФ).

Оценочный лист

показателей эффективности деятельности педагогических работников

для установления стимулирующих выплат постоянного регулярного характера из ФНД (части ФНДconst)

№ п/п		Направления деятельности		Критерии оценки	Механизм расчета		Оценка деятельности	
		Показатели эффективности			Параметры расчета	баллы	самооценка	оценка эксперта
Эффективность образовательной деятельности								
1	Развитие потенциала образовательного учреждения	Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования			Разработка педагогом образовательной программы	До 15		
2	Использование современных педагогических технологий, в т.ч, информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.	Руководство методическими объединениями, творческими группами, клубами, наставничество			за успешно реализуемый проект, отчеты	До 5		
3	Создание предметно-пространственной развивающей среды в ДОУ	Количество и виды современных педагогических технологий, в том числе: развивающего обучения; проектных методов обучения; информационно-коммуникационных технологий и др.			Анализ деятельности	До 5		
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Преобразование РППС с учетом индивидуальных особенностей детей группы и привлечением родителей к оформлению и оснащению просторанственной среды групповых помещений			Анализ деятельности	До 15		
5	Участие в коллективном представительстве	Участие в групповых и индивидуальных системных исследованиях воспитанников, сравнение мониторинговых индивидуальных достижений воспитанников и др.			Наличие программ индивидуального сопровождения	До 5		
	Итого	Общественная деятельность			за успешно реализуемый проект	До 5		
Итого						50		
Подпись работника								
Расшифровка подписи								
Руководитель структурного подразделения								
Комиссия в составе:								
Председатель комиссии								
Председатель ППО								
Члены комиссии								

Критерии оценки качества труда педагогических работников в МАДОУ «ДС «Загадка», используемые для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера

№	Направления деятельности			Оценка в баллах	
	Показатели эффективности	Критерии оценки	баллы	самооценка	Оценка эксперта
1.ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА					
1.1	Динамика контрольных образовательных результатов	Доля воспитанников, участвовавших в конкурсах различного уровня	2 (за каждого воспитанника)		
		Доля воспитанников, ставших призерами и победителями окружных и Всероссийских конкурсов	5 (за каждого воспитанника)		
1.2	Развитие здоровья детей	Сохранение (увеличение) индекса здоровья воспитанников ¹	До 10		
		Реализация программы индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями	До 10		
1.3	Эффективность взаимодействия с родителями	Выполнение плана посещаемости ²	До 20		
		Регулярная работа с родителями по родительской плате (отсутствие задолженности) и по компенсационным выплатам в части родительской платы	До 5		
		Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями (для специалистов и педагогов групп раннего возраста)	До 10		
1.4	Профессиональный рост	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства: «Воспитатель года», «Педагог, исследователь, новатор, разработчик», Грант Главы города и др.	До 70		
		Личное представление опыта работы на городских, окружных и всероссийских конференциях, совещаниях, собраниях, педагогических советах	До 25		
2. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ					
2.1	Развитие имиджа образовательного учреждения	Издание статей в профессиональных изданиях, представление опыта в средствах массовой информации	До 10		
		Своевременное заполнение АИС "Сетевой город. Образование"	До 5		
		Поддержка сайта образовательной организации в актуальном состоянии	До 5		
		Участие в утренниках, развлечениях и других мероприятиях на других возрастных группах и детского сада	До 5		
		- Выпуск газеты «Жили-были», групповые газеты, выставки, конкурсы - Предоставление информации в газету «Загадочный калейдоскоп»	До 5 До 5		
2.2	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов	Разработка собственных инновационных педагогических технологий	До 50		
		Руководство, участие в работе временных коллективах различного уровня (творческие группы, работа с молодыми специалистами, студентами и др.).	До 20		
		Проведение мониторинговых исследований (не входящих в функциональные обязанности)	До 5		
3. СОХРАНЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ					
3	Развитие материальных ресурсов ОУ	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (создание фонда методических материалов)	До 5		

--	--	--	--	--	--

Подпись работника
Расшифровка подписи
Руководитель структурного подразделения
Комиссия в составе:
Председатель комиссии
Председатель ППО
Члены комиссии

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

Количество неболевших детей

X 100%

Списочная численность детей

Для ясельных групп -70%

Для дошкольных -80%

2.Расчет индикатора «Выполнение плана посещаемости » по группе определяется по формуле:

Отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию

Средняя фактическая посещаемость

X 100%

Плановое количество детей

Для ясельных групп -70%

Для дошкольных -90%

Оценочный лист
показателей эффективности деятельности
учебно-вспомогательного персонала «Прочие специалисты»
(бухгалтерия, специалист по кадрам, документовед, диетсестра, шеф-повар)
МАДОУ «ДС «Загадка»
для установления стимулирующих выплат постоянного регулярного характера
из ФНД (части ФНДconst)

№ п/п	Направления деятельности		Механизм расчета		Оценка деятельности	
	Показатели эффективности	Критерии оценки	Параметры расчета	баллы	самооценка	оценка эксперта
	1. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ					
1.1.	Управление знанием и технологиями управления:	Создание новых и поддержка действующих информационных (аналитических, статистических баз/) банков, размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru , закупочная деятельность	Анализ деятельности	До 60		
	2. РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ					
2.1	Развитие потенциала образовательного учреждения	Руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня	отчеты	До 50		
		Общественная деятельность	Анализ деятельности	До 2		
	3. ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА					
3.1.	Инициативность в деятельности	Выполнение работ по производственной необходимости (реализация социальных проектов)	Анализ деятельности	До 50		

Подпись работника
Расшифровка подписи
Руководитель структурного подразделения
Комиссия в составе:
Председатель комиссии
Председатель ППО
Члены комиссии

**Критерии оценки качества труда учебно-вспомогательного персонала «Служащие»
(бухгалтерия, специалист по кадрам, документовед, диетсестра, шеф-повар)
в МАДОУ ЦРР ДС «Загадка», используемые для установления стимулирующих выплат разового (временного)
характера**

№	Направления деятельности			Оценка в баллах	
	Показатели эффективности	Критерии оценки	баллы	самооценка	Оценка эксперта
1.ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА					
1.1	Инициативность в деятельности	Участие в мероприятиях различного уровня (утренники, развлечения, конкурсы и т.д.)	До 5		
		Выполнение работ по производственной необходимости (курьерские поручения, благоустройство территории и др.)	До 5		
2. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ					
2.1	Развитие имиджа образовательного учреждения	Отсутствие нарушений по результатам проверки (по итогам проверки органов контроля и надзора);	До 20		
		Продвижение, реклама образовательных и оздоровительных услуг (предоставление информации на официальный сайт zagadka89.ru , выпуск буклетов, предоставление информации на родительских собраниях)	До 10		
		Анализ экономически выгодного ведения хозяйственной деятельности (нововведения, модернизация технологических процессов)	До 10		
2.2	Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания	Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетных документов в статистику, налоговую, в пенсионный фонд, в фонд социального страхования, в Департамент имущественных отношений, авансовые отчеты);	До 20		
		Своевременное заполнение АИС "Сетевой город. Образование"			
		Оказание помощи воспитателям в организации деятельности с детьми (практические тренировки, одевание детей на прогулку и др.)	До 5		
3. ЭКОНОМИЯ, ПРИВЛЕЧЕНИЕ, СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ					
3	Развитие материальных ресурсов ОУ	Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (участие в оформлении залов, рекреаций, кабинетов)	До 5		
4. НАРУШЕНИЯ РЕЖИМНОГО ХАРАКТЕРА					
4.1	Нарушения «Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов»	Не соблюдение требований: к санитарному состоянию пищеблока, групповых помещений, к инвентарю, посуде, технологии приготовления пищи и др. Несвоевременное предоставление в установленные сроки бухгалтерской и статистической отчетности	- 10		
4.2	Несоблюдение правил внутреннего распорядка	Не соблюдение режима рабочего времени	-10		
			80		

Подпись работника
Расшифровка подписи
Руководитель структурного подразделения
Комиссия в составе:
Председатель комиссии
Председатель ППО
Члены комиссии

Оценочный лист эффективности деятельности

Служащих ПКГ УВП 2-го уровня (младших воспитателей)

МАДОУ «ДС «Загадка», используемый для установления стимулирующих выплат регулярного характера

№	Критерии-вид деятельности (баллы определяются самостоятельно образовательным учреждением)	Индикаторы (алгоритм расчета индикатора определяется образовательным учреждением самостоятельно)	шкала	баллы	
				работник	комиссия
1.	Восстановление и развитие человеческого ресурса				
1.1	Средний процент посещаемости детьми группы за предыдущий период (без учета летнего периода)	Не менее 80%	2		
1.2	Среднее количество дней, пропущенных по болезни одним воспитанником	- не более 15 дней - не более 20 дней - не более 25 дней	3 2 1		
1.3	Инициативность в деятельности	Руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня	1		
2	Экономика, сохранение и развитие материально-технических ресурсов				
		Участие в повышении эффективности использования энергоресурсов и теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей по расходованию энергоресурсов	2		
3	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов				
3.1	Развитие имиджа образовательного учреждения	Активная социальная позиция(профсоюз): -член первичной профсоюзной организации + член профсоюзного комитета;	1 2		
3.2.		За сложность и напряжённость в работе	20		
Итого			30		
Подпись работника					
Расшифровка подписи					
Руководитель структурного подразделения					
Комиссия в составе:					
Председатель комиссии					
Председатель ППО					
Члены комиссии:					

Оценочный лист эффективности деятельности

служащих ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала 2-го уровня (младшие воспитатели) МАДОУ «ДС «Загадка», используемый для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера для оценивания качества труда и установлению надбавок стимулирующих его характера

№	Критерии – вид деятельности	Индикаторы	баллы	Результат деятельности	Представленные баллы	
					работник	комиссией
1	Длительная замена временно отсутствующего на рабочем месте	За каждый отработанный день	1			
2	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	- участие в хозяйственно бытовой деятельности ДОУ (выполнение погрузочно-разгрузочных работ при получении для детского сада канцелярских, хозяйственных товаров, оборудования, мебели и др.); - участие в благоустройстве территории ДОУ - участие в ремонтных работах ДОУ - сопровождение детей при выезде за пределы ДОУ - сопровождение детей в бассейн	20			
3	Развитие имиджа учреждения	Личное участие в мероприятиях различной направленности на уровне ДОУ и города (выставки, концерты, конкурсы – за каждый вид деятельности)	5			

Подпись работника	
Расшифровка подписи	
Руководитель структурного подразделения	
Комиссия в составе:	
Председатель комиссии	
Председатель ППО	
Члены комиссии	

Приложение 3
к Положению по использованию
и распределению фонда надбавок и доплат
и фонда компенсационных доплат работников
в МАДОУ «ДС «Загадка»

Перечень обязательных компенсационных выплат работникам образовательных
организаций за счет фонда компенсационных доплат

№ п/п	Вид работ и наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1	2	3	4	5
1.	За работу в ночное время	Ст. 154 Трудового кодекса РФ	Все работники	35%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	Ст. 153 Трудового кодекса РФ	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 и условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	Ст. 146,147 Трудового кодекса РФ	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 Трудового кодекса РФ	Все работники	Оплата труда за первые 2 часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.