

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом МБДОУ «Крепыш»
от 16.05.2013г. №111-од

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крепыш» муниципального образования город Ноябрьск (далее МБДОУ «Крепыш») разработано на основании Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12.2004 № 90-ЗАО «Об оплате труда работников окружных государственных учреждений», в целях определения механизма распределения фонда надбавок и доплат и унификации критериев для стимулирующей оценки труда работников МБДОУ «Крепыш».

1.2. Величина фонда надбавок и доплат работников МБДОУ «Крепыш» (далее – фонд надбавок и доплат) определяется по формуле:

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

где

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФНconst - фонд постоянных (регулярных) надбавок;

ФНsi - фонд разовых надбавок;

ФДconst - фонд постоянных (регулярных) доплат;

ФДsi - фонд разовых доплат.

Соотношение фондов постоянных (регулярных) и разовых выплат может устанавливаться 95 и 5 процентов соответственно или в иной пропорции, необходимой для МБДОУ «Крепыш» (по решению руководителя МБДОУ «Крепыш»).

1.3. Постоянные (регулярные) выплаты устанавливаются **не более чем на три месяца, разовые выплаты устанавливаются на один месяц.**

2. Основные принципы распределения фонда надбавок

2.1. Фонд надбавок позволяет учитывать особый персональный вклад любого работника МБДОУ «Крепыш» 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 профессиональных квалификационных групп работников МБДОУ «Крепыш», принимающих активное участие в обеспечении качества организационной жизни.

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

2.3. МБДОУ «Крепыш» самостоятельно устанавливает условия предоставления, размеры и порядок использования стимулирующих выплат. Основанием для установления правил использования фонда надбавок является специфика деятельности МБДОУ «Крепыш», стратегия МБДОУ «Крепыш», программы развития, принципы и ценности корпоративной культуры, особенности жизненного цикла МБДОУ «Крепыш», позиционирование на рынке образовательных услуг и др.

2.4. Положение о фонде надбавок и доплат работников МБДОУ «Крепыш» ежегодно принимается на общем собрании МБДОУ с участием органа самоуправления, который

уполномочен уставом МБДОУ «Крепыш», и утверждается приказом заведующего МБДОУ «Крепыш».

2.5. В качестве критериев для оценки особого качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов МБДОУ «Крепыш» (человеческих, материально-технических и финансовых, технологических и информационных).

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

2.7. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются МБДОУ «Крепыш» самостоятельно в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании типовых критериев, установленных в приложениях № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.

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

количество неболевших детей

списочная численность детей X 100%

2.8.1. Общий индекс здоровья в целом по МБДОУ «Крепыш» рассчитывается исходя из количества возрастных групп в МБДОУ «Крепыш» и доводится до сведения руководителя экономическим отделом департамента образования. Плановый индекс здоровья подлежит пересчету при изменении количества групп с учетом возраста детей.

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

2.9. Расчет индикатора «Выполнение плана посещаемости» по группе и по МБДОУ определяется по формулам:

Фактически посещенные дни

Количество рабочих дней = средняя фактическая посещаемость за месяц по МБДОУ
Средняя фактическая посещаемость X 100% = фактический % посещаемости

Плановое количество детей

2.9.1. При расчете плана посещаемости

- план для ясельных групп составляет 70%;

- план для вторых младших и средних групп составляет 76%;

- план для старших и подготовительных групп составляет 80%;

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

2.10. Выполнение индекса здоровья, плана посещаемости определяется 4 раза в год за периоды: **июнь-август, сентябрь - ноябрь, декабрь-февраль, март-май** путем определения среднего показателя, на основании справок по каждой возрастной группе и МБДОУ в целом за подписью медицинской сестры.

2.11. Выполнение плана родительской оплаты определяется на основании ведомости расчетов с родителями за содержание детей (документально начислено) по предъявляемой бухгалтером группы по родительской плате ЦБ на момент установления надбавок и доплат.

2.12. Работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, устанавливаются стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера по итогам выполнения критериев по оценке труда через два месяца после выхода на работу в пределах вакансии, заложенной на эту должность.

2.13. Установление стимулирующих выплат постоянного (регулярного) характера для вновь принятых работников может производиться по итогам выполнения критериев по оценке труда **через один месяц после трудоустройства** в МБДОУ «Крепыш» в пределах вакансии.

2.14. В случае перевода работника МБДОУ «Крепыш» на другую должность в пределах одной профессиональной квалификационной группы (специалисты, служащие, рабочие), стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера, установленные ранее, сохраняются.

2.15. В случае перевода работника МБДОУ «Крепыш» на должность из одной профессиональной квалификационной группы в другую, стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера могут устанавливаться **через три месяца** после перевода в пределах вакансии.

2.16. В случае перевода работника из других образовательных учреждений в МБДОУ «Крепыш» стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера устанавливаются в пределах вакансии, заложенной на эту должность **через один месяц** после трудоустройства в МБДОУ «Крепыш».

2.17. При установлении дополнительной нагрузки по внутреннему совместительству стимулирующие выплаты постоянного (регулярного) характера устанавливаются **через месяц** после перевода по совместительству в пределах вакансии.

2.18. Работник МБДОУ «Крепыш» один раз в три месяца (**до 10 сентября, до 10 декабря, до 10 марта, до 10 июня**):

- оценивает свою деятельность с использованием индикаторов на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.;

- вносит полученные результаты в информационную карту оценки деятельности работника МБДОУ «Крепыш», разработанную на основании типовых критериев. Форма информационной карты составляется на каждую профессиональную квалификационную группу работников отдельно и включает в себя: перечень критериев, индикаторов; вес индикаторов (в баллах); результаты деятельности (указываются подтверждающие документы), самооценка в баллах, оценка комиссии в баллах;

- представляет заполненную информационную карту заместителю заведующего по курируемому направлению для визирования.

2.19. Распределение средств из фонда надбавок осуществляется комиссией, состав которой утверждается на собрании трудового коллектива. В состав комиссии включаются представители первичной профсоюзной организации.

2.20. Заместители заведующего по курируемым направлениям представляют завизированные информационные карты работников и результаты их деятельности лично в комиссию по распределению фонда надбавок и доплат работникам МБДОУ «Крепыш» (далее – комиссия), созданную в МБДОУ «Крепыш».

2.21. При оценке информационных карт комиссия во время ежеквартального заседания:

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

2.21.2. Проводит собственную оценку деятельности каждого работника МБДОУ «Крепыш» на основании представленных завизированных информационных карт и подтверждающих деятельность документов (при наличии); результатом оценки является подписанная каждым членом комиссии информационная карта.

2.21.3. По итогам рассмотрения информационной карты каждого работника МБДОУ «Крепыш» комиссия составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

2.21.4. Комиссия рассматривает результаты особых достижений работников МБДОУ «Крепыш» для установления стимулирующих выплат разового (временного) характера при наличии особых достижений и эффективности деятельности. Размер разовых (временных) стимулирующих надбавок определяется комиссией по совокупности выполненных показателей, установленных в приложении № 10 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Крепыш»: **п.1, п.2 - без начисления районного коэффициента и северной надбавки, п.3, п.4, п.5 – с начислением районного коэффициента и северной надбавки.**

2.21.5. С момента ознакомления с оценочным листом, в течение трех рабочих дней работники вправе подать, а комиссия по распределению надбавок обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех календарных дней после принятия заявления работника.

2.21.6. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия по распределению надбавок принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.21.7. В случае отсутствия заявлений работников о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности, по истечении трех рабочих дней, решение Комиссии оформляется протоколом.

2.22. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях:

- наличия дисциплинарного взыскания;
- окончания срока действия стимулирующей выплаты;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

2.23. Персональная постоянная (регулярная) или разовая стимулирующая надбавка работника должна рассчитываться путем умножения установленной комиссией по распределению надбавок «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник в соответствии с оценочным листом деятельности.

2.24. Сумма надбавки, которую набрал работник, утверждается приказом заведующего, который является основанием для начисления стимулирующих надбавок работникам учреждения.

3. Основные принципы распределения фонда доплат

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

3.2. Из фонда доплат производятся выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем обязательных выплат компенсационного характера работникам МБДОУ «Крепыш», согласно приложению № 11 к настоящему Положению на основании приказа заведующего МБДОУ «Крепыш», предоставленного в департамент образования не позднее **1 сентября**.

4. Алгоритм расчетов по фонду надбавок и доплат

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

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

где

ФНД/оу - фонд надбавок и доплат МБДОУ «Крепыш»;

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

ФНД/д - директорский фонд надбавок и доплат.

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

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

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

Расчет может производиться на основании другого процентного соотношения, которое закрепляется в положении о фонде надбавок и доплат МБДОУ «Крепыш».

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

Первоначально производится расчет фонда доплат (ФДconst) на основании штатного расписания и условий труда отдельных работников, требующих компенсации. Затем

вычисляется размер фонда надбавок $\Phi\text{Н}/\text{const}$ путем вычитания из фонда регулярных выплат суммы средств, необходимых для выплат компенсационного характера.

$$\Phi\text{Н}/\text{const} = \Phi\text{НД}/\text{const} - \Phi\text{Д}/\text{const}$$

4.4. Определяется размер выплат из фонда надбавок ($\Phi\text{Н}/\text{const}$), имеющих регулярный характер. Размер надбавок определяется экспертным методом.

В основу метода положено определение общим собранием МБДОУ «Крепыш» о значимости (веса) индикаторов для МБДОУ «Крепыш». Значимость индикаторов может зависеть от особенностей жизненного цикла МБДОУ «Крепыш», программы и проектов его развития и пр.

Экспертным методом можно установить разные доли фонда регулярных надбавок для разных типов организационных ресурсов, выделенных в качестве ключевых единиц в Положении о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крепыш» муниципального образования город Ноябрьск.

$\Phi\text{Н}/\text{const}$ = фонд развития человеческих ресурсов + фонд развития материально-технических и финансовых ресурсов + фонд развития информационно-технологических ресурсов.

Распределение фонда следующее: 100% = 60% + 20% + 20% соответственно.

4.5. Определяется вес индикаторов внутри каждого критерия.

Учитывая специфику МБДОУ, рекомендуется установить разный вес индикаторов внутри одного типового критерия так, чтобы в сумме все индикаторы по данному критерию давали 10-30 баллов.

4.6. Определяется размер средств, приходящихся на стимулирующие выплаты одного работника МБДОУ «Крепыш», для чего необходимо:

4.6.1. Провести промежуточную балльную оценку результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам. Результатом промежуточной оценки должен быть сводный список работников с указанием баллов.

Например:

Иванов В.В. - 16 баллов;

Петров В.В. - 25 баллов;

Сидоров В.В. - 14 баллов.

Итого: X баллов.

4.6.2. Определить «стоимость» одного балла, для чего сумма средств фонда регулярных надбавок ($\Phi\text{Н}/\text{const}$), приходящихся на данный вид ресурса (экспертный метод), делится на общее количество баллов, которое набрали сотрудники.

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

4.6.3. Рассчитать персональную надбавку работника МБДОУ «Крепыш» путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал данный работник.

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

5. Порядок премирования

5.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления, который уполномочен в соответствии с уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крепыш» муниципального образования город Ноябрьск, по представлению заведующего МБДОУ «Крепыш».

5.2. Заведующий МБДОУ «Крепыш» представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о фонде надбавок и доплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Крепыш» муниципального образования город Ноябрьск, утвержденным приказом заведующего МБДОУ «Крепыш».

Согласовано
Председатель Управляющего Совета
МБДОУ «Крепыш»
_____ Д.В. Титов
Протокол №__ от _____ г.

Принято на общем собрании
работников МБДОУ «Крепыш»
Протокол №__ от _____ г.

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено
Протокол №__ от _____ г.
Председатель профсоюзного комитета
_____ О.Л.Мамаева

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
(второй квалификационный уровень):
заместитель заведующего по ВМР**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Участие в подготовке, проведении мероприятий социально-культурной направленности, конференций, в подготовке победителей конкурсов; смотров, выставок (всего 10 баллов)	развитие педагогического творчества (наличие педагогов, ставших победителями и призерами профессиональных конкурсов): - на уровне города; - на уровне региона, на всероссийском уровне	2 3
	за каждое мероприятие, представление личного опыта работы в зависимости от статуса мероприятий: - городское -региональное, всероссийское	2 3
1.2. Эффективность системы мер, направленных на формирование и развитие здорового образа жизни (всего 10 баллов)	- выполнение коэффициента посещаемости, установленного муниципальным заданием на текущий период;	5
	-положительная динамика в снижении заболеваемости (в сравнении с прошлым отчетным периодом)	5
1.3. Организация системных исследований, мониторинга, работа МБДОУ в инновационном режиме (экспериментальном режиме) (всего 10 баллов)	-создание банка диагностических методик по выявлению детей с признаками интеллектуальной одаренности в ДОУ	4
	-разработка и внедрение образовательной программы	2
	- участие в разработке и внедрении авторских и рабочих программ, здоровьесберегающих технологий	3
	- проведение методических и педагогических исследований, мониторинга (удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг; удовлетворенность персонала условиями труда и пр.)	1
1.4. Руководство общественными объединениями, комиссиями (всего 10 баллов)	Руководство и участие в комиссиях разного рода (ПМПк, комиссия по ОТ и ТБ, аттестационная комиссия и др.): • руководство • участие	3 2
	Руководство и участие в общественных объединениях (Управляющий Совет, профсоюзный комитет, городские методические объединения и др.): • руководство	3

	• участие	2
1.5. Развитие здоровья детей.	-за отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы, санэпидемслужбы и пр.;	3
Обеспечение режима безопасности МБДОУ	- выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги, за отчетный период составляет 100%;	10
(всего 20 баллов)	- отсутствие случаев детского и производственного травматизма.	7
2.Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1. Развитие образовательных услуг и образовательной среды	- за каждый новый созданный вид услуги (факультативы, кружки, группы по дошкольной подготовке, группы «Развитие», группы кратковременного пребывания и пр.);	2
(всего 10 баллов)	- ведение сайта в соответствии с законодательством, обновляющегося с периодичностью не менее двух раз в месяц	8
2.2. Экономия и привлечение дополнительных финансовых ресурсов на развитие МБДОУ	- получение грантов, денежных поощрений (по итогам участия в конкурсах различного уровня);	5
(всего 10 баллов)	- привлечение средств от реализации дополнительных образовательных услуг	5
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Управление знанием и технологиями управления образовательным учреждением	- доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС более 70%	2
(всего 10 баллов)	- высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (положительная динамика аттестованных педагогов на 1 и высшую категорию)	6
	- отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	2
3.2. Деятельность по развитию и поддержке социально - привлекательного имиджа МБДОУ	- представление опыта работы учреждения в средствах массовой информации, в профессиональных изданиях;	4
(всего 10 баллов)	-подготовка публичного доклада (1 раз в год);	3
	- отсутствие жалоб в органах управления образованием, судебных и иных органах	3

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ФОНДУ НАДБАВОК СПЕЦИАЛИСТОВ МБДОУ «КРЕПЫШ»
профессиональная квалификационная группа педагогических работников
(4 квалификационный уровень):
старший воспитатель**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1.Динамика контрольных образовательных результатов (всего 10 баллов)	Участие воспитанников на конкурсах, соревнованиях и др. победы воспитанников на конкурсах, соревнованиях и др.: <ul style="list-style-type: none"> • региональных, • всероссийских • городских 	4 5 1
1.2.Развитие здоровья детей, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность (всего 10 баллов)	-участие в разработке и внедрении авторских и рабочих программ по здоровьесбережению, здоровьесберегающих технологий	3
	- работа в ПМПк	3
	- выполнение плана посещаемости по учреждению	4
1.3.Эффективность взаимодействия с родителями (всего 10 баллов)	- внедрение в практику работы с родителями проведения совместных мероприятий инновационного характера	6
	- регулярная и эффективная работа с родительской общественностью (специальные, совместные детско-взрослые события)	4
1.4.Инновационная деятельность в МБДОУ (всего 30 баллов)	- использование информационно-коммуникационных технологий	2
	- ведение документации кружков, студий, секций в соответствии с требованиями	2
	- уровень инновационной деятельности: экспериментальная разработка авторских учебных пособий, учебных программ, программ дополнительного образования различной направленности, новых технологий и методик и т.д.	3
	-участие в семинарах, конференциях, ГМО	3
	- высокий уровень организации аттестации педагогических кадров (положительная динамика аттестованных педагогов на 1 и высшую категории)	10
	- личное участие педагога в мероприятиях, конкурсах различного уровня, публикации собственных материалов в СМИ	10
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1.Развитие материальных ресурсов МБДОУ и привлечение финансовых средств (всего 20 баллов)	- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета с обязательной их паспортизацией, создание фондов учебных материалов, создание и использование информационных стендов)	10
	-участие в благоустройстве территории МБДОУ и кабинета	5
	- выполнение работ по производственной необходимости	5

3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1.Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	- организация видеосъемок образовательных событий и создание фонда видеоматериалов, презентаций и пр.	10
3.2.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	- оказание помощи педагогам учреждения по подготовке к участию в профессиональных конкурсах	10

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»**

**профессиональная квалификационная группа специалисты
(первый, третий и четвертый квалификационный уровень):**

воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Динамика контрольных образовательных результатов (всего 10 баллов)	- участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, смотрах и др.	4
	- наличие воспитанников, ставших победителями и призерами в городских, региональных и всероссийских конкурсах	6
1.2. Развитие здоровья детей, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность (всего 15 баллов)	- выполнение индекса здоровья	7
	- работа в ПМПк, психолого-педагогического сопровождения детей	8
1.3.Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей (всего 10 баллов)	-своевременное и качественное выполнение плановых заданий в рамках реализации муниципального задания по учреждению	5
	-отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков сдачи отчетов, планов, документов	5
1.4. Развитие имиджа МБДОУ «Крепыш» (всего 10 баллов)	-реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты с воспитанниками, социальные проекты)	4
	- достижение позитивных результатов в условиях реализации новых эффективных технологий в работе с родителями, разработанных и внедренных в работу учреждения (проведение открытых мероприятий в очной форме с отзывами родителей);	3
	- руководство, участие в работе творческих групп, комиссий и других временных коллективах различного уровня (профессиональные педагогические объединения, профсоюзный комитет, Управляющий совет и др.).	3
1.5.Инновационная деятельность в МБДОУ (всего 15 баллов)	- личное участие педагога в мероприятиях профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах, конкурсах различного уровня (распространение опыта работы ГМО, СМИ, Интернет и пр.);	10
	- организация новых видов образовательных услуг, работа кружков, студий, секций	5
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1.Развитие материальных ресурсов МБДОУ и привлечение финансовых	- выполнение плана по родительской оплате;	3
	- выполнение плана посещаемости	3

средств (всего 20 баллов)	- участие в благоустройстве территории МБДОУ и группы	4
	- оказание безвозмездной помощи для материально-технического оснащения учебной базы	5
	- напряженность и интенсивность труда (превышение плановой наполняемости воспитанников - учет по фактической посещаемости)	5
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1.Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 20 баллов)	- личное участие педагога в Консультационном центре (создание презентаций, пополнение фонда видеоматериалов, проведение вебинаров, мастер-классов, видеозанятий):	Всего 10
	Видеозанятие (1) и/или Мастер-класс (1); и/или Вебинар (1);	10
	Презентации (не менее 3-х)	5
	- руководство педагогической практикой студентов, работа с молодыми специалистами в качестве экспертов, наставников	5
- прохождение КПК, вебинары на платной основе за счет собственных средств	5	

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СЛУЖАЩИХ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»
профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих второго уровня
(второй, третий квалификационный уровень):
заведующий хозяйством, шеф-повар**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Качество дошкольного образования в учреждении (всего 10 баллов)	- отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией	5
	- оперативность подачи заявок по устранению технических неполадок	5
1.2. Обеспечение режима безопасности и техники безопасности в образовательном учреждении (всего 20 баллов)	- отсутствие предписаний режимного характера органов пожарной службы;	5
	- отсутствие предписаний санэпидемслужб и пр.;	5
	- отсутствие случаев детского и производственного травматизма в ОУ	5
	эффективное использование энерго- и теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	
	- по расходованию воды	3
	- по расходованию электроэнергии	2
1.3. Успешное обеспечение условий для здоровьесбережения (всего 10 баллов)	- сохранность здоровья воспитанников (индекс здоровья по ДООУ)	3
	- качество организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм питания)	2
	- результативность внедрения современных оздоровительных технологий (данные мониторинговых исследований)	5
1.4. Работа ОУ в инновационном экспериментальном режиме (всего 10 баллов)	наличие присвоенного статуса городского ресурсного центра, экспериментальной, апробационной площадки :	
	- на уровне города;	2
	- на уровне региона;	3
	- на всероссийском уровне	5
1.5. Руководство общественными объединениями, комиссиями (всего 10 баллов)	Руководство и участие в комиссиях разного рода (ПМПк, комиссия ОТ и ТБ, аттестационная комиссия и др.):	
	- руководство	5
	- участие	1
	Руководство и участие в общественных объединениях (Управляющий совет, профсоюзный комитет, городские методические объединения и др.):	
	- руководство;	3
	- участие	1
2. Сохранение и развитие материально-технических финансовых ресурсов		

2.1. Динамика развития материального состояния ДОУ в т.ч. за счет внебюджетных средств (всего 20 баллов)	- создание новых инфраструктурных элементов (открытие музея, спортплощадки, компьютерных классов, ТСО и пр.);	10
	- создание комфортных и эстетических условий здания и на территории (оформление, дизайн, наличие МАФов и игровых комплексов, организация ремонтных работ и т.п.)	10
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ (всего 10 баллов)	- отсутствие предписывающих (неустраненных) замечаний со стороны руководителя МБДОУ.	5
	- своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями	5
3.2. Поддержка социально привлекательного имиджа ОУ: рекламации / благодарности со стороны клиентов и сотрудников; результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ (всего 10 баллов)	- доля групповых помещений, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (далее — ФГОС), более 50%	5
	- соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СЛУЖАЩИХ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»
профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих третьего уровня
(первый квалификационный уровень):
специалист по кадрам, технолог по питанию**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Динамика контрольных образовательных результатов (всего 10 баллов)	- отсутствие жалоб, нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения	5
	- отсутствие предписаний со стороны надзорных органов по итогам проверок.	5
1.2. Инициативность в деятельности (всего 10 баллов)	- руководство и участие в работе комиссий, объединений разного уровня (ПМПк, комиссия по ОТ и ТБ и др.)	5
	- участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	5
1.3. Эффективность взаимодействия с родителями (всего 20 баллов)	- регулярная работа с родителями по выполнению плана родительской оплаты и компенсационных выплат;	10
	- регулярная и эффективная работа с родителями (посещение собраний, информации и беседы о питании)	10
1.4. Развитие здоровья детей, медико-профилактическая, реабилитационная деятельность (всего 20 баллов)	- выполнение индекса здоровья по учреждению	10
	- работа в течение квартала без больничных листов	5
	- предоставление данных о вакцинации и гриппу детей и сотрудников через сеть Интернет	5
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1. Развитие материальных ресурсов МБДОУ (всего 20 баллов)	- создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (эстетическое оформление кабинета, с обязательной их паспортизацией, создание и использование информационных стендов и др.);	10
	- выполнение работ по производственной необходимости (поручения разового характера, взаимозаменяемость и др.)	10
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	- качество оформления и ведения документации (планы, журналы, меню, табеля и др.)	5
	- соблюдение сроков предоставления сведений, статистических отчетов	5
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	- участие в благоустройстве территории, ремонтных работах	5
	- участие в мониторинговых исследованиях, в т.ч. не входящих в функциональные обязанности	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СЛУЖАЩИХ ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»
профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня
(первый квалификационный уровень):
делопроизводитель, специалист ОТ и ТБ**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Высокое качество, инициативность в деятельности (всего 40 баллов)	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения (со стороны администрации);	10
	- участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ и пр.)	10
	- стаж работы в учреждении:	5
	• до 5 лет	10
	• свыше 5 лет	10
	- участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10
1.2. Развитие здоровья детей, поддержание собственного здоровья (всего 20 баллов)	- выполнение индекса здоровья, участие в процессе здоровьесбережения воспитанников.	10
	- работа в течение квартала без больничных листов	10
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1. Развитие материальных ресурсов МБДОУ (всего 20 баллов)	- создание комфортных и эстетических условий в помещениях МДОУ (спецкабинеты, коридоры, лестничные пролеты, бассейн, пищеблок, прачечная)	5
	эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	9
	- по расходованию воды;	6
	- по расходованию электроэнергии	6
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	выполнение работ:	
	- по производственной необходимости (поручения разового характера, взаимозаменяемость и др.)	5
	- проведение ремонтных работ	5
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	участие в благоустройстве территории (посадка огорода, цветника, сбор урожая, покраска ограждений, чистка снега на участках и др.):	10
	- летний период	5
	- зимний период	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СЛУЖАЩИХ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»**

**профессиональная квалификационная группа работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:
помощник воспитателя**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Высокое качество, инициативность в деятельности (всего 40 баллов)	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения (со стороны администрации);	10
	- участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ и пр.)	10
	- стаж работы в учреждении:	
	• до 5 лет	5
	• свыше 5 лет	10
	- участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10
1.2. Развитие здоровья детей, поддержание собственного здоровья (всего 20 баллов)	- выполнение индекса здоровья, участие в процессе здоровьесбережения воспитанников.	10
	- работа в течение квартала без больничных листов	10
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1. Развитие материальных ресурсов МБДОУ (всего 20 баллов)	- создание комфортных и эстетических условий в группе, в помещениях ДОУ (спецкабинеты, коридоры, лестничные пролеты)	5
	эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	
	- по расходованию воды	9
	- по расходованию электроэнергии	6
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	выполнение работ:	
	- по производственной необходимости (поручения разового характера, взаимозаменяемость и др.)	5
	- проведение ремонтных работ	5
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	участие в благоустройстве территории (посадка огорода, цветника, сбор урожая, покраска ограждений, чистка снега на участках и др.):	10
	- летний период	
	- зимний период	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОЧИХ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»**

профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих второго уровня:

повар

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1. Высокое качество, инициативность в деятельности (всего 40 баллов)	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения (со стороны администрации);	10
	- участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ и пр.)	10
	стаж работы в учреждении:	
	• до 5 лет	5
	• свыше 5 лет	10
	- участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10
1.2. Развитие здоровья детей, поддержание собственного здоровья (всего 20 баллов)	- выполнение индекса здоровья, участие в процессе здоровьесбережения воспитанников.	10
	- работа в течение квартала без больничных листов	10
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1. Развитие материальных ресурсов МБДОУ (всего 20 баллов)	- создание комфортных и эстетических условий в помещениях МДОУ (спецкабинеты, коридоры, лестничные пролеты, бассейн, пищеблок, прачечная)	5
	эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	9
	- по расходованию воды; - по расходованию электроэнергии	6
3. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1. Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	выполнение работ:	
	- по производственной необходимости (поручения разового характера, взаимозаменяемость и др.)	5
	- проведение ремонтных работ	5
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	участие в благоустройстве территории (посадка огорода, цветника, сбор урожая, покраска ограждений, чистка снега на участках и др.):	
	- летний период	10
	- зимний период	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОЧИХ
ПО ФОНДУ НАДБАВОК МБДОУ «КРЕПЫШ»**

**грузчик, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, сторож, уборщик производственных и служебных помещений,
уборщик территории, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий КОРЗ**

<i>Наименование показателя эффективности деятельности</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1	2	3
1. Восстановление и развитие человеческого ресурса		
1.1.Высокое качество, инициативность в деятельности (всего 40 баллов)	- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения (со стороны администрации);	10
	- участие в работе комиссий, объединений, разного уровня (комиссия по ОТ и ТБ и пр.)	10
	стаж работы в учреждении:	
	• до 5 лет	5
	• свыше 5 лет	10
	- участие в мероприятиях различного уровня (утренники, городские спартакиады, конкурсы художественной самодеятельности и др.)	10
1.2. Развитие здоровья детей, поддержание собственного здоровья (всего 20 баллов)	- выполнение индекса здоровья, участие в процессе здоровьесбережения воспитанников.	10
	- работа в течение квартала без больничных листов	10
2. Экономия, привлечение, сохранение и развитие материально-технических и финансовых ресурсов		
2.1.Развитие материальных ресурсов МБДОУ (всего 20 баллов)	- создание комфортных и эстетических условий в помещениях МДОУ (спецкабинеты, коридоры, лестничные пролеты, бассейн, пищеблок, прачечная	5
	эффективное использование энерго-, теплоресурсов, отсутствие перерасхода плановых показателей:	9
	- по расходованию воды; - по расходованию электроэнергии	6
3.Создание и развитие технологических и информационных ресурсов		
3.1.Развитие имиджа МБДОУ (всего 10 баллов)	выполнение работ:	
	- по производственной необходимости (поручения разового характера, взаимозаменяемость и др.)	5
	- проведение ремонтных работ	5
3.2. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (всего 10 баллов)	участие в благоустройстве территории (посадка огорода, цветника, сбор урожая, покраска ограждений, чистка снега на участках и др.):	
	- летний период	10
	- зимний период	5

Итого: 100 баллов

**КРИТЕРИИ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА И УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК
СТИМУЛИРУЮЩЕГО (РАЗОВОГО) ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБДОУ «КРЕПЫШ» ПО ФОНДУ НАДБАВОК**

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>	<i>Примечание</i>
1	2	3	4
1.	Особые достижения и заслуги в области образования	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на уровне города, округа, России и т.п.; - проведение открытых мероприятий на уровне города при положительных результатах; - участие в городских, региональных, всероссийских мероприятиях; - привлечение к сотрудничеству новых социальных институтов на основании договоров; - по итогам календарного года. 	<p>до 20000 рублей</p> <p>до 20000рублей</p> <p>до 20000 рублей</p> <p>до 20000 рублей до 20000 рублей</p>
2.	Праздничные даты	- профессиональные, отраслевые, а также праздничные даты, утвержденные Трудовым кодексом Российской Федерации.	до 20000 рублей
3.	Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	<ul style="list-style-type: none"> - участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие дошкольного образовательного учреждения; - выдвижение и реализация творческих идей в области своей деятельности; - разработка нового дизайна образовательного учреждения; - подготовка педагогов к конкурсам различного уровня в нерабочее время; - разработка сценариев мероприятий городского уровня; - участие в пополнении материально-технической базы МБДОУ; - качественное выполнение непредвиденных или срочных работ в МБДОУ; - организация практики студентов на основании договоров и отчетов о прохождении практики; - приготовление и оформление блюд для мероприятий, проводимых на базе МБДОУ. 	до 1000 рублей

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
МБДОУ «КРЕПЫШ» ПО ФОНДУ ДОПЛАТ**

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