

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ города Нижневартовска ДС №25
«Семицветик»

 В.И. Вечипольская
«23» сентября «Семицветик» 2015



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

МАДОУ города Нижневартовска ДС №25
«Семицветик»

 Н.В. Шебуняева
«23» сентября 2015



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ФОНДЕ НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕТСКОГО САДА №25 «СЕМИЦВETИК»**

Принято на общем собрании трудового
коллектива учреждения
Протокол № 5 от 23.09.2015г.

г.Нижневартовск, 2015 г.

Интернациональная, 9а. телефон: 449400, 449059, электронный адрес: madou25nv@mail.ru

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовск детский сад №25 «Семицветик», именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего Вечипольской Валентины Ивановны и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Шебуняевой Натальи Викторовны в целях регулирования правоотношений в сфере оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №25 «Семицветик», в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановления администрации города от 12.11.2014 №2285 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города» заключили настоящее положение о фонде доплат и надбавок работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №25 «Семицветик».

I. Общие положения

1.1. Положение о фонде надбавок и доплат работникам МАДОУ (далее - Положение), определяет механизм распределения фонда надбавок и доплат в МАДОУ).

1.2. Фонд надбавок и доплат представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам организации.

1.3. Фонд надбавок и доплат учитывается в составе фонда оплаты труда МАДОУ и финансируется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

II. Размер и состав фонда надбавок и доплат

2.1. Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере 35% процента от фонда должностных окладов руководителей, специалистов и служащих и фонда окладов рабочих с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в следующем размере:

Сумма фонда надбавок и доплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФО}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФДО - фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФО - фонд окладов рабочих с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кнд - коэффициент фонда надбавок и доплат (0,35).

2.2. Фонд надбавок и доплат является источником следующих видов выплат:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (фонд доплат);

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, эффективность деятельности (фонд стимулирующих выплат работников МАДОУ, за исключением директорского фонда (далее фонд стимулирующих выплат работников));

- размер выплаты за стаж работы определяется в процентах от базового оклада и применяется для категорий работников:

«специалисты»:

более 20 лет – 25%;
от 10 до 20 лет – 20%;
от 5 до 10 лет – 15%;
от 2 до 5 лет – 10%;
от 1 до 2 лет – 5%;

«служащие»:

более 20 лет – 20%;
от 10 до 20 лет – 15%;
от 5 до 10 лет – 10%;
от 2 до 5 лет – 5%;
от 1 до 2 лет – 2%;

2.3. Компенсационные выплаты из фонда доплат для работников организации, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и разделом IV Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ (далее – Положение о системе оплаты труда).

III. Основные принципы распределения стимулирующих выплат работникам организации

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат работников организации (кроме руководителя 1 уровня) исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = \text{ФНД} - \text{ФД} - \text{СВ}_{\text{стаж}} - \text{ДФ},$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат работников МАДОУ

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

СВстаж – выплата стимулирующего характера за стаж работы;

ДФ - директорский фонд.

3.2. Фонд стимулирующих выплат направляется на следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за эффективность деятельности;
- за стаж работы

3.3. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками МАДОУ, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных (профессиональных) обязанностей, особенностей труда и личного отношения к работе.

Размер направления фонда стимулирующих выплат по видам выплат осуществляется в процентном соотношении следующим образом:

- за качество выполняемых работ - 50%;
- за интенсивность и высокие результаты работы – 50%.

3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МАДОУ, кроме педагогических работников и заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью:

- за высокую результативность работы;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;
- за выполнение дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников;
- по иным основаниям стимулирования за интенсивность выполняемой работы или высокие результаты работы.

3.4.1. Перечень дополнительных работ, которые не отнесены к должностным обязанностям работников, и иные основания для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены приложением 1 к Положению.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется МАДОУ исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

3.4.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя МАДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом МАДОУ в процентах к окладу (должностному окладу) в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при

выполнении поставленных задач и других факторов на срок с 01 сентября по 31 августа или на период выполнения конкретного объема работ, задания.

3.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются начиная с 01.09.2015.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ работникам МАДОУ, кроме педагогических работников и заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, устанавливаются с учетом результатов оценки качества труда каждого работника. Для оценки качества труда работников используются показатели, указывающие на их участие в повышении результатов деятельности МАДОУ установленные приложение №1 к Положению.

3.5.1. Инструменты оценки качества труда (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данные критерии, вес индикатора рассматриваются и принимаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности МАДОУ собранием трудового коллектива.

3.5.2. Оценка качества труда работников проводится 1 раз в год по результатам работы за учебный год комиссией, избранной из представителей общего собрания работников МАДОУ, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании работников МАДОУ и утверждается приказом заведующего.

Деятельность комиссии по оценке качества труда работников регламентируется Положением, утвержденным приказом МАДОУ.

Деятельность комиссии по оценке качества труда работников регламентируется Положением, утвержденным приказом МАДОУ.

3.5.3. «Стоимость» одного процента по результатам оценки качества труда работников определяется из фонда стимулирующих выплат работников (за исключением выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за стаж работы) и делится на сумму исполненных показателей, по которым проведена оценка, в зависимости от источника финансирования.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на учебный год.

Выплата за качество выполняемых работ при приеме на работу устанавливается в период нового учебного года.

3.5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с 01.09.2015 года.

3.6. Выплаты за эффективность деятельности осуществляются педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, на основе критериев оценки эффективности деятельности работников МАДОУ установленный в приложении 2 к Положению.

На выплаты за эффективность деятельности педагогическим работникам, заместителям, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, направляется 100% стимулирующих выплат МАДОУ по данным работникам.

3.7. Порядок установления выплаты за эффективность деятельности педагогическим работникам, заместителям руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью.

3.7.1. Установление работникам выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий учебный год. Для оценки эффективности деятельности работников МАДОУ используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников, их участие в повышении результатов деятельности, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности МАДОУ.

Оценка эффективности деятельности работника МАДОУ производится по балльной системе на основании отчета о его результатах деятельности, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

3.7.2. Инструменты оценки эффективности деятельности (критерии, показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации, рассматриваются и принимаются общим собранием работников МАДОУ.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, долях, процентах). Допускается применение показателей, характеризующих выполнение определенных условий (да/нет, наличие/отсутствие).

3.7.3. Оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией, избранной из представителей органа управляющего совета, трудового коллектива, родительского комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации, в количестве не менее пяти человек. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом руководителя организации.

Деятельность комиссии по оценке эффективности деятельности работников регламентируется соответствующим положением, утвержденным приказом руководителя МАДОУ.

3.7.4. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников МАДОУ в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности работников МАДОУ.

3.7.5. Размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается работникам с учетом количества набранных баллов.

Деятельность работника признается имеющей признаки неэффективности в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет от 50 до 70 процентов.

Деятельность работника признается неэффективной в случае, если количество набранных баллов по отношению к максимально возможному

количеству баллов с учетом замещаемой им должности составляет менее 50 процентов.

3.7.6. "Стоимость" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности для педагогических работников, заместителей руководителя, которые непосредственно связаны с образовательной деятельностью, определяется суммой средств фонда стимулирующих выплат работников МАДОУ, перешедших на эффективный контракт (за исключением директорского фонда и выплаты за стаж работы), делится на максимальное количество баллов.

3.7.7. Размер выплаты за эффективность деятельности работнику рассчитывается путем умножения "стоимости" одного балла по результатам оценки эффективности деятельности на количество набранных баллов по результатам оценки эффективности деятельности.

3.8. Выплата за эффективность деятельности работнику устанавливается ежегодно на учебный год (с 1 сентября по 31 августа), начиная с 01.09.2015.

3.9. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности работникам организации по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;
- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности работникам организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности работников организации и оформляется приказом работодателя.

Работники, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом работодателя под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

3.10. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный работникам МАДОУ, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- изменение стоимости балла на соответствующий календарный год;
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовой обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда.

IV. Порядок расчета и распределения директорского фонда

4.1. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию управленческого потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы МАДОУ.

4.2. Размер директорского фонда в организациях устанавливается в процентном отношении от фонда надбавок и доплат за вычетом компенсационных выплат, указанных в разделе IV Положения о системе оплаты труда, и составляет:

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 15 процентов;

- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц – 12 процентов;

- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц – 6 процентов.

Директорский фонд исчисляется по формуле:

$$ДФ = (ФНД - ФД - СВстаж) \times Кдф,$$

где:

ДФ - директорский фонд;

ФНД - фонд надбавок и доплат;

ФД - фонд доплат;

СВстаж – стаж работы

Кдф - коэффициент директорского фонда.

4.3. За счет директорского фонда руководителю МАДОУ производится выплата за эффективность деятельности, на которую направляется 100 процентов директорского фонда.

4.4. Установление выплаты за эффективность деятельности осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности руководителя МАДОУ за предшествующий календарный год. Для оценки эффективности деятельности руководителя МАДОУ используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности МАДОУ.

Оценка эффективности деятельности руководителей организаций производится на основании отчетов МАДОУ о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Критерии эффективности на следующий год определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций, устанавливаются ежегодно, в срок до 1 декабря, закрепляются дополнительным трудовым соглашением к трудовому договору ежегодно, в срок до 1 января.

4.5. Оценка эффективности деятельности руководителей организаций осуществляется ежегодно в феврале, начиная с 01.02.2015, комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций.

Состав комиссии утверждается приказом департамента образования администрации города.

4.6. Результаты оценки эффективности деятельности оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, сводным оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности руководителей, формы которых утверждаются приказом департамента образования администрации города.

4.7. Руководителю МАДОУ размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается с учетом количества баллов, набранных руководителем по результатам оценки эффективности деятельности руководителей организаций, по следующей формуле:

$$СВэд = ДФ / 100 \times Кнб,$$

где:

СВэд - размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации;

ДФ - сумма директорского фонда;

Кнб - количество набранных баллов по результатам оценки эффективности руководителя организации.

Размер выплаты за эффективность деятельности руководителю организации устанавливается на 1 год приказом организации на основании приказа департамента образования администрации города о результатах оценки эффективности деятельности (на период с 1 февраля по 31 января).

4.8. Размер выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций, вновь назначенным на должность, устанавливается в период первых двух лет работы исходя из количества баллов 50.

4.9. Допускается снижение размера выплаты за эффективность деятельности руководителям организаций по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- нарушение законодательства и нормативных правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальных правовых актов;

- нарушение финансовой дисциплины, наличие у организации просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные муниципальным правовым актом;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетов, информации.

Конкретный размер и условия снижения выплаты за эффективность деятельности руководителю организации определяется комиссией по оценке эффективности деятельности руководителей организаций и оформляется приказом департамента образования администрации города.

Руководители организаций, которым снижен размер выплаты за эффективность деятельности, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом департамента образования администрации города под роспись и имеют право его обжаловать в установленном законодательством порядке, при этом факт обжалования не приостанавливает действие приказа.

4.10. Размер выплаты за эффективность деятельности, установленный руководителям организаций, может пересматриваться в период их действия в следующих случаях:

- повышение установленного размера базовой единицы;
- изменение базового и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
- реорганизация организаций;
- увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда

4.11. Экономия директорского фонда, сложившаяся по результатам оценки эффективности деятельности руководителя МАДОУ, включается в общий объем экономии по фонду оплаты труда работников организации и используется в установленном порядке.

Приложение №1 к Положению о фонде надбавок
и доплат

Перечень и критерии оценки стимулирующих выплат

Наименование образовать
ФИО и должность лица, з

МАДОУ г. Нижневартовска ДС №25 "Семицветик"

№ п./п.	Наименование выплаты	Критерии оценки	Размер
		Участие в постоянно действующих комиссиях МАДОУ	7,5 % к окладу
		Работа с системой контроля доступа	7,5 % к окладу
		Работа с системой видеонаблюдения	7,5 % к окладу
		Осуществление пропускного режима автотранспорта	7,5 % к окладу
		Оформление чипов родителям и сотрудникам	7,5 % к окладу
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий (приготовление мыльно-содового раствора)	7,5 % к окладу
		Оказание помощи в одевании и раздевании детей и выводе их на прогулку	7,5 % к окладу
		Составление (обсчет) ежедневного меню-требования в электронной версии	7,5 % к окладу
		Содержание растений в зимнем саду	7,5 % к окладу
		Осуществление уборки лифта	7,5 % к окладу
		Работа с дезинфицирующими средствами	7,5 % к окладу
		Участие в деятельности по обеспечению режима безопасности в учреждении:	
		по гражданской обороне;	7,5 % к окладу
		по антитеррористической деятельности;	7,5 % к окладу
		по профилактике экстремизма;	7,5 % к окладу
		по пожарной безопасности;	7,5 % к окладу

деятельность добровольных пожарных дружин;	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
электробезопасность, энергосбережение.	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Работа с банком по оформлению зарплатных карт	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Ведение документации по расследованию несчастных случаев с воспитанниками	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Организация работы и ведение документации по медицинской диспансеризации, медицинского осмотра работников	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
За организацию работы и ведение документации по воинскому учету	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
За организацию работы и ведение документации по экологии и природопользованию	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Административное дежурство	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Ведение табеля учета рабочего времени сотрудников	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
ОО		
Осуществление работы с информационно-коммуникационными системами:		
- размещение данных на электронном мониторинге;	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- модуль энергосбережения Opex.qisee.ru	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- информационное наполнение в программе Аверс и	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- размещение данных на электронном мониторинге;	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- информационное наполнение на портале государственных и муниципальных услуг busgov.ru ;	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- работа с порталом администрации города;	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- модуль энергосбережения Opex.qisee.ru	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Организация функционирования и информационного наполнения официального сайта учреждения в сети интернет	по приказу руководителя	7,5 % к окладу

За интенсивность
и высокие
результаты
работы

Разработка 10-ти дневного цикличного меню	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Исполнение плана финансово-хозяйственной	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Участие на уровне учреждения	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- в утренниках, развлечениях, тематических вечерах и	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
- в конкурсах различной направленности	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Участие на уровне города: в соревнованиях, праздничных мероприятиях, конкурсах и т.д.	наличие в заявке	7,5 % к окладу
Косметический ремонт помещений и МАФов на территории МАДОУ	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Координационная деятельность с центром занятости населения	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Ведение протоколов совещаний, заседаний и т.п.	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Ведение документации и табеля по питанию	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Очистка и дезинфекция уличных мусорных баков	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Оформление табеля учета рабочего времени для	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Ведение табеля и журнала учета рабочего времени	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Создание и актуализация различных баз данных по воспитанникам (электронная очередь, дети-инвалиды, дети-мигранты, дети, проживающие в СОТах и т.д.)	по приказу руководителя	
Оформление документов к собраниям, советам, комиссиям и т.д.	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Подготовка (проведение) наблюдательного совета	по приказу руководителя	7,5 % к окладу
Итоги приемки учреждения к новому учебному году	акт приемки	1 балл
Наличие положительных отзывов, публикаций в СМИ со стороны общественности	наличие	1 балл