

**ПРИНЯТО:**

На общем собрании трудового  
коллектива протокол № 2  
от «16 » апреля 2024г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
Профсоюзного комитета  
МБДОУ детский сад  
«Сказка» Н.О. Богатырева

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом учреждения  
от «16» апреля 2024 г.  
№ 94-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБДОУ  
детский сад «Сказка»  
(новая редакция)**

пгт. Междуреченский 2024 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад «Сказка» (далее – Положение) определяет механизм распределения стимулирующих выплат и иных видов поощрений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Сказка» (далее – Организация) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, постановлением администрации Кондинского района, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района. Положение утверждается на общем собрании трудового коллектива.

1.2. Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат и иных видов поощрений работникам Организации, обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы воспитанников, эффективного решения поставленных целей и задач Организации, а так же поощрение за выполненную работу. Данное Положение распространяется на руководителя Организации.

1.3. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.4. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования администрации Кондинского района в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат из объема средств, направленных на стимулирование руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования.

1.5. В Организации создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат Организации (далее Комиссия), состав которой определяется общим собранием коллектива и утверждается приказом руководителя.

1.6. Порядок работы комиссии закрепляется в Положении о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад «Сказка».

1.7. Установление стимулирующих выплат в Организации осуществляется в соответствии со следующим порядком:

- разработка Положения с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации;
- согласование Положения с общим собранием трудового коллектива;
- издание приказа по Организации о введении в действие данного Положения;
- распределение выплат из фонда стимулирования Комиссией Организации;
- издание приказа руководителя Организации об утверждении протокола заседания Комиссии.

1.8. Наименование выплаты, диапазон, условия и периодичность стимулирующих выплат работникам указаны в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты/получатели	Периодичность осуществления выплаты
------	----------------------	------------------	--	-------------------------------------

1	2	3	4	5
<b>Выплата за качество выполняемой работы</b>				
1.	Выплаты за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности/заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, шеф-повар, старший воспитатель, старший методист, педагогические работники	Ежемесячно, с даты приема на работу (постоянная выплата)
<b>Выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг)</b>				
2	Выплаты за особые достижения при выполнении работ (услуг)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата/заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, шеф-повар, педагогические работники, служащие, специалисты, рабочие	Единовременно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>				
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты	0-100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период/специалисты, относимые к вспомогательному персоналу, служащие, рабочие	Ежемесячно, с даты приема на работу (постоянная выплата)
<b>Премияльная выплата по итогам работы</b>				
4.	За квартал	0-1,0 фонда оплаты труда работника	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования/заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, шеф-повар, педагогические работники, служащие, специалисты, рабочие	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий	1 раз в год, в пределах экономии

			для премирования/ заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, шеф-повар, педагогические работники, служащие, специалисты, рабочие	средств по фонду оплаты труда
--	--	--	--	-------------------------------------

## 2. Величина и состав ФС

2.1. Величина фонда стимулирования Организации (далее – ФС) устанавливается в процентном отношении от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат Организации составляет 20% и исчисляется по формуле:

$$ФС = ФДО * Кфс, \text{ где}$$

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО - фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования.

2.2. ФС является источником выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, особые достижения при выполнении услуг (работ), директорского фонда.

2.3. Величина директорского фонда, направленная на стимулирование руководителя организации устанавливается в процентном соотношении от общего объема средств стимулирующего характера и составляет 13 %.

2.4. Размер ФС Организации рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном руководителем Организации.

2.5. Размер ФС Организации для распределения сотрудникам коллектива (кроме руководителя) определяется по формуле:

$$ФСО = ФС - ДФ, \text{ где}$$

ФСО - фонд стимулирования образовательной Организации для распределения сотрудникам коллектива;

ФС – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

2.6. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения, стратегии развития учреждения, личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения.

## 3. Порядок распределения фонда стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения при выполнении услуг (работ);
- по итогам работы за квартал, год.

### 3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (постоянная) устанавливается специалистам, относимым к вспомогательному персоналу организации, служащим, рабочим организации.

3.2.2. Выплата характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Организации.

3.2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года и осуществляется ежемесячно за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период в размере 17%.

3.2.4. Вновь принятым работникам, в том числе вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (постоянная) устанавливается 15 % сроком на один год с даты приема (выхода) на работу.

3.2.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливается Комиссией в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Для установления размера выплаты заместитель заведующего предоставляет ходатайство об установлении данной выплаты.

3.2.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы (постоянная) выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно таблице учета рабочего времени.

### **3.3. Выплата за качество выполняемых работ**

3.3.1. Выплата за качество выполняемых работ (постоянная) устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, шеф-повару, заведующему хозяйством, старшему воспитателю, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности работников.

3.3.2. В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

3.3.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

3.3.4. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в календарный год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера, заведующего хозяйством шеф-повара, старшего воспитателя (приложение 1), педагогических работников организации (приложение 2).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ работникам работающим по внутреннему совместительству устанавливается в соответствии с предоставленными показателями и критериями оценки качества и эффективности по основной занимаемой должности.

3.3.5. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100 % должностного оклада работника.

3.3.6. Диапазон выплаты составляет от 0% до 100%.

3.3.7. Вновь принятым работникам, в том числе вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплата за качество выполняемых работ устанавливается также в размере 15% с даты приема на работу на срок один календарный год.

3.3.8. Периодичность выплаты – ежемесячно.

3.3.9. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется на основе расчета суммы баллов за предшествующий учебный год, устанавливается в соответствии с показателями эффективности деятельности (таблица 1):

**Показатели эффективности деятельности**

Количество полученных баллов	Размер выплаты за качество выполняемых работ с учетом полученных баллов
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер.</b>	
Вновь принятым	15%
0-50 баллов	0%
51-100 баллов	5%
101-160 баллов	10%
161-250 баллов	13%
251-321 баллов	15%
321-350 баллов	17%
351-370 баллов	20%
371-390 баллов	25%
391-420 баллов	30%
421-440 баллов	35%
441-460 баллов	40%
461-470 баллов	45%
471-600 баллов	50%
601-630 баллов	60%
631-650 баллов	70%
651-670 баллов	80%
671-690 баллов	90%
691-710баллов	100%
<b>Педагогические работники</b>	
Вновь принятым	15%
0-19 баллов	0%
20-29 баллов	5%
30-39 баллов	10%
40-49 баллов	13%
50-59 баллов	15%
60-79 баллов	17%
80-110 баллов	20%
111-130 баллов	25%
131-150 баллов	30%
151-170 баллов	35%
171-199 баллов	40%
200-250 баллов	45%
251-296 баллов	50%
297-320 баллов	60%
321-340 баллов	70%
341-360 баллов	80%
361-390 баллов	90%
391-420 баллов	100%

3.4. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 3.2.1. и 3.3.1.

выплачиваются за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера стимулирующей выплаты определяется согласно таблице учета рабочего времени и входит в расчет среднего заработка в установленном порядке. На выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Экономия, сложившуюся из стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.2.1. и 3.3.1., считать экономией фонда оплаты труда.

3.6. Установление стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, выплат за качество выполняемых работ, указанных в пунктах 3.2.1. и 3.3.1. происходит в следующем порядке:

- Предоставление заместителем заведующего на заседание Комиссии ходатайства на установление работникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Срок: 15 января;

- Заполнение Показателей эффективности деятельности самим работником собственным оцениванием показателей и предоставление на заседание Комиссии для установления выплаты за качество выполняемой работы. Срок: 15 января;

- Предоставление на заседание Комиссии от главного бухгалтера информации о размере фонда стимулирования Организации, предусмотренного на данные выплаты. Срок: 15 января;

- Проведение заседания Комиссии;

- Занесение в протокол решения Комиссии;

- Издание приказа заведующего Организации, об утверждении протокола заседания Комиссии. Срок: 18 января;

- Издание приказов о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Срок: 20 января;

- Ознакомление работников с приказами о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ. Срок до 22 января;

- Предоставление в бухгалтерию приказа заведующего для начисления выплаты за качество выполняемых работ, являющейся частью заработной платы. Срок: 23 января.

3.7. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

3.8. В случае расхождения мнений членов Комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

3.9. В случае предоставления Показателей эффективности деятельности после установленного срока, Комиссия вправе выплату за качество выполняемых работ установить с момента предоставления Показателей эффективности деятельности.

3.10. Работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.11. Комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых Показателей за качество выполняемых работ.

3.12. В случае несогласия с решением Комиссии, работники Организации направляют заявление о пересмотре размера выплаты с документальным обоснованием в течение 15 календарных дней с момента издания приказа заведующего об установленных выплатах.

3.13. Комиссия вправе пересматривать показатели эффективности деятельности работников Организации по собственной инициативе или на основании предложений работников не чаще двух раз в год.

**3.14. Порядок снижения выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы (постоянных).**

3.14.1.Заведующий вправе приостановить постоянную выплату (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие показатели работы) или снизить ее размер (не выплатить полностью), в случае применения к работнику Организации дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или в месяце некачественного исполнения функциональных обязанностей в соответствии с таблицей 3.

3.14.2.Решение о размере и сроках снижения или приостановлении постоянной выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие показатели работы выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством.

3.14.3.Основанием для снижения (невыплаты) постоянной выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы является приказ заведующего.

3.14.4.Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 3.2.1 и 3.3.1, могут быть снижены (не выплачены полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

Таблица 3

**Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ**

п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3.	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5.	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений	До 50%



7.	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	100%
8.	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

3.14.5. Решение о восстановлении выплаты выносится после предоставления отчета об устранении нарушений или подтверждающих документов, снятия дисциплинарного взыскания.

3.15.6. В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, подлежащего выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

3.16. Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда в Организации может производиться единовременная (разовая) **выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)**.

3.16.1. Выплата производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании:

- показателей эффективности деятельности работников за особые достижения в работе (приложение 3)

- ходатайств заместителей руководителя, шеф-повара, заведующего хозяйством, старшего воспитателя или старшего методиста.

3.16.2. Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается приказом руководителя Организации. Руководителю Организации выплата устанавливается приказом начальника Управления образования.

3.16.3. Размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в твердых рублях в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

3.16.4. Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ), указанные в п. 3.16.1. не распространяются на уже прекратившиеся трудовые отношения.

3.16.5. Установление выплаты происходит в следующем порядке:

- Предоставление руководителю от главного бухгалтера информации об экономии средств по фонду оплаты труда. Срок: до 25 числа месяца.

- Предоставление руководителю ходатайств заместителей руководителя, шеф-повара, заведующего хозяйством, старшего воспитателя или старшего методиста руководителю. Срок: до 25 числа месяца.

- Заполнение сотрудниками Показателей эффективности деятельности работников за особые достижения в работе самим работником и предоставление на заседание Комиссии для установления разовой выплаты. Срок: до 25 числа месяца.

- Предоставление на заседание Комиссии от главного бухгалтера информации об экономии средств по фонду оплаты труда Организации, предусмотренного на данные выплаты. Срок: 25 число месяца.

- Проведение заседания Комиссии. Срок: 25 число месяца.

- Предоставление и рассмотрение на заседании комиссии:

ходатайств заместителей руководителя, шеф-повара, заведующего хозяйством, старшего воспитателя или старшего методиста руководителю;

показателей эффективности деятельности работников за особые достижения в работе.

- Занесение в протокол решения Комиссии;

- Издание приказа о назначении выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ). Срок: 26 число месяца;
- Ознакомление работников с приказами о назначении выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ). Срок до 27 числа месяца;
- Предоставление в бухгалтерию приказов заведующего для начисления стимулирующей выплаты, являющейся частью заработной платы. Срок: до 27 числа месяца.

3.17. Премияльная **выплата по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью поощрения работников, включая руководителя, за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

3.17.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 4 Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Сказка».

3.17.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

3.17.2. Начисление выплаты по итогам работы за год, квартал осуществляется по основной занимаемой должности на момент начисления выплаты, за фактически отработанное время в году, включая очередной оплачиваемый отпуск, являющимися на момент выплаты штатными сотрудниками организации.

3.17.3. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

3.17.4. Перечень показателей и условий для премирования работников Организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя Организации);
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

3.17.5. Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

**Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год**

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная	до 20%

	подготовка документов	
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3.17.6. Премияльные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются:

- работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание;
- совместителям;
- лицам, уволившимся в календарном году и не являющимися на момент

выплаты штатными сотрудниками организации;

3.17.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах, доведенных до Организации бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года, выделенных на оплату труда за счет средств субсидии на финансовое выполнение муниципального задания.

3.17.7. Порядок определения премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год:

- Предоставление главным бухгалтером заведующему информации об экономии средств по фонду оплаты труда Организации. Срок: по итогам I, II, III квартала – последний рабочий день квартала, по итогам IV квартала, года - до 10 декабря.

- Издание приказа заведующего о назначении премии по итогам работы за квартал, год. Срок: по итогам I, II, III квартала – 1 рабочий день месяца, следующего за кварталом, по итогам IV квартала, года - до 12 декабря;

- Ознакомление каждого работника с приказом о назначении выплаты по итогам работы за квартал, год. Срок: по итогам I, II, III квартала – 1 рабочий день месяца, следующего за кварталом, по итогам IV квартала, года - до 14 декабря;

- Предоставление в бухгалтерию приказа заведующего о назначении выплаты по итогам работы за квартал, год. Срок: по итогам I, II, III квартала – 1 рабочий день месяца, следующего за кварталом, по итогам IV квартала, года - до 16 декабря.

3.17.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в процентах от должностного оклада с учетом начислений районного коэффициента и северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

#### **4. Выплаты из директорского фонда.**

4.1. Призваны способствовать развитию кадрового потенциала заведующего, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов Организации и значимым результатам работы Организации.

4.2. Размер объема средств, направленных на стимулирование руководителя устанавливается постановлением администрации Кондинского района в процентах от выплат стимулирующего характера после предоставления утвержденных штатного расписания организации, в соответствии с утвержденными планами финансово-хозяйственной деятельности организации.

4.3. Изменение размера объема средств, направленных на стимулирование руководителя в процентном выражении в течение финансового года производится постановлением администрации Кондинского района.

4.4. Директорский фонд состоит из регулярных выплат и разовых выплат.

4.5. Размеры и порядок установления регулярных и разовых выплат заведующему из директорского фонда устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденных приказом Управления образования.

## **5. Заключительные положения.**

5.1. В Организации используется экспертный метод стимулирования работников.

5.2. Все выплаты стимулирующего характера, определенные настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и открытых лимитов текущего финансового года, выделенных на оплату труда за счет средств субсидии на финансовое выполнение муниципального задания.

Показатели эффективности деятельности

заместителей руководителя, главного бухгалтера, шеф-повара, заведующего хозяйством, старшего воспитателя, старшего методиста  
Ф.И.О. \_\_\_\_\_

	<b>Показатели эффективности</b>	<b>Критерии эффективности</b>	<b>Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя организации в баллах (максимально возможное)</b>	<b>Самооценка руководителя образовательной организации</b>	<b>Оценка Комиссии</b>	<b>Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя</b>
<b>I. Оценка качества условий образовательной организации</b>						
1	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	1.1. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, по результатам проверок Роспотребнадзора, Госпожнадзора, при приемке ОО к новому учебному году	8 баллов (только при наличии проверок)			Копия акта
		1.2. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов в отчетный период	5 баллов (только при наличии проверок)			Копия акта
2	Вариативность образования	2.1. Использование форм сетевого взаимодействия между образовательными организациями	10 баллов			Документы, подтверждающие соглашения о сотрудничестве между организациями
		2.2. Создание дополнительных мест	10 баллов			Информация о количестве

						дополнительно зачисленных детей
3	Инновационная деятельность	3.1. Разработка проектов или программ по инновационной деятельности, получение статуса региональной опорной площадки или муниципальной опорной площадки	5 баллов (за каждое, но не более 20)			Соглашения о сотрудничестве, приказы
		3.2 Участие в муниципальных проектах	5 баллов (за каждое, но не более 20)			Справка старшего воспитателя
4	Соответствие условий образовательной организации требованиям ФГОС дошкольного образования	4.1. Соответствие уровня квалификации пед. работников требованиям ФГОС (% прошедших обучение на курсах повышения квалификации): - на 100% - менее 100%	10 баллов			Справка кадровой службы
		4.2. Увеличение доли родителей, получающих психолого-педагогическую, методическую, консультативную помощь	3 балла			Мониторинг
5	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	5.1. Наличие в учреждении показателей антитеррористической защищенности образовательной организации в соответствии с паспортом безопасности	10 баллов			Отчет по показателям паспорта безопасности
6	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	6.1. Достижение целевого показателя уровня заработной платы, определенного Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года №597 (установленного муниципальному образованию ДООиМП ХМАО-Югры)	10 баллов			Средний показатель за отчетный период о фактической начисленной заработной плате пед. работников (справка главного бухгалтера)

	организации	5.2.Соответствие средней заработной платы заместителей руководителя (старшего воспитателя) к заработной плате руководителя соотношению 10-30%	5 баллов			Справка главного бухгалтера
		5.3.Соответствие средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников организации соотношению от 1 до 3	5 баллов			Средний показатель за отчетный период о фактической начисленной заработной плате пед. работников (справка главного бухгалтера)
7	Развитие кадрового потенциала	7.1.% подтвердивших квалификацию из общего числа пед. работников, подавших заявление на прохождение процедуры аттестации: - 81%-100% - 70%-80%	5 баллов			Справка кадровой службы
			3 балла			
		7.2.% результативного участия пед. работников (от числа участников конкурсов) в профессиональных конкурсах: -от 11% и выше - менее 10%	15 баллов			Аналитическая справка об участии в конкурсах (в сравнении с прошлым периодом)
			8 баллов			
7.3.Увеличение количества пед. работников первой и высшей категории	2 балла за каждого пед. работника (но не более 10 баллов)			Справка кадровой службы		
7.4.Соответствие % отношения числа педагогических работников, которые должны пройти курсовую подготовку	7 баллов			Справка кадровой службы		

	<p>7.5. Количество работников образовательной организации, получивших награду в отчетном периоде:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Благодарственное письмо или Почетная грамота ДОиМП ХМАО-Югры</li> <li>- Благодарственное письмо или Почетная грамота главы района, администрации кондинского района, управления образования администрации Кондинского района,</li> <li>- Почетные звания РФ или ХМАО-Югры</li> <li>- Почетная грамота или Благодарственное письмо Министерства образования и науки РФ, Губернатора ХМАО-Югры</li> </ul>	1 балл за каждого (всего не более 20 баллов)				Справка кадровой службы
		0,5 балла за каждого (но не более 20 баллов)				
		15 баллов за каждого				
	<p>7.6. Получение организацией или работниками премии в сфере «Образование»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- федеральный уровень</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- муниципальный уровень</li> </ul>	30 баллов (за каждое)				Копия приказа
		20 баллов (за каждое)				
		15 баллов (за каждое)				
	<p>7.7. Наличие победителей или призеров конкурса профессионального мастерства «Педагог года»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень учреждения</li> <li>- муниципальный этап</li> <li>- региональный этап</li> </ul>	5 баллов				Копия протокола конкурса
		15 баллов (за каждое)				



			20 баллов (за каждое)			
8	Объем и разнообразие дополнительных образовательных услуг	8.1.Количество предоставляемых дополнительных образовательных услуг, предлагаемых обучающимся (оцениваются только те услуги, которые по факту реализуются)	5 баллов за каждую услугу (но не более 20 баллов)			Перечень образовательных программ (в сравнении с прошлым периодом)
		8.2.Наличие и увеличение доли дополнительных платных образовательных услуг и доли, охваченных ими	5 баллов за каждую услугу (но не более 20 баллов)			Перечень образовательных программ
		8.3.Финансовые средства, получаемые от платных услуг и направляемые на реализацию целей и задач	15 баллов			Сведения из бухгалтерской отчетности (в сравнении с прошлым периодом)
		8.4. Наличие привлеченных финансовых средств (договоры дарения, средства депутатов и т.д.)	15 баллов			Документы, подтверждающие привлечение финансовых средств
9	Соответствие информационных ресурсов требованиям законодательства	9.1.Отсутствие нарушений при ведении сайта, выявленных в результате проверок	10 баллов (только при наличии проверок)			Копия акта, выписка из журнала проверок (иной документ, подтверждающий отсутствие нарушений)
		9.2. Постоянное информирование родителей и воспитанников на сайте ОО	10 баллов			Скриншот с сайта, справка старшего воспитателя
10	Организация питания обучающихся	10.1.Отсутствие нарушений в организации питания при проведении проверок управлением образования и надзорными и контрольными органами	10 баллов			Копия акта
11	Организационно-методические	11.1.Наличие образовательной программы, разработанной в соответствии с требованиями	25 баллов			Копия приказа об утверждении образовательной программы

условия	законодательства				
	11.2. Наличие программ по работе с одаренными детьми	25 баллов			Выписка из решения методического совета учреждения
	11.3. Эффективная организация программно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	15 баллов			Справка о затраченных финансовых средствах в организации
	11.4. Качественное представление пед. работниками образовательной организации педагогического опыта в мероприятиях (семинарах, конференциях, совещаниях и пр.) различного уровня (в том числе заочных): - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	10 баллов			Информация о количестве и качестве представления педагогического опыта
		5 баллов 3 балла			
	11.5. Наличие программы развития образовательной организации разработанной в соответствии с муниципальной программой развития образования	10 баллов			Документы, подтверждающие проведение экспертизы; копия договора, заключенного с научным руководителем
	11.6. Наличие адаптированной программы для занятий с детьми с ОВЗ	25 баллов			Приказ об утверждении программы
	11.7. Представление публичного отчета образовательной организации потребителям услуг: - публикация отчета на сайте организации - представление отчета общественности	8 баллов			Скриншот с сайта, выписка из протокола собрания
5 баллов					

12	Социальное партнерство (шефская работа)	12.1. Наличие договора и организация работы по заключению соглашения с шефскими предприятиями	5 баллов			Документы, подтверждающие заключение договора и организации работы по заключению соглашения
		12.2. Наличие коллективного договора, соответствующего требованиям законодательства	5 баллов			Наличие регистрации КД в отделе по труду Комитета экономического развития и инвестиционной деятельности администрации Кондинского района
		12.3. Социальное партнерство образовательной организации с профсоюзной организацией, другими учреждениями и организациями, в том числе образовательными организациями.	20 баллов			Отчет по реализации плана совместных мероприятий или отчет о выполнении условий соглашения
13	Участие в общественной деятельности	13.1. Участие в работе экспертных групп, членом жюри, руководство комиссиями	3 балла за каждое (но не более 12)	12		Копия приказа
<b>Итого по разделу:</b>						
<b>II. Оценка процесса образования</b>						
14	Организация физкультурно - оздоровительной работы	14.1. Наличие спортивной инфраструктуры (сотрудничество с учреждениями спорта по использованию площадей спортивных комплексов)	10 баллов			Документы, подтверждающие сотрудничество с учреждениями спорта
		14.2. Участие образовательной организации в сдаче норм ГТО: Участие работников организации: - до 50%	5 баллов			Справка о количестве обучающихся и работников сдававших нормативы ГТО от общего количества

		- 51% - 100%	10 баллов			обучающихся и работающих в ОО
		Участие обучающихся: - до 50%	5 баллов			
		- 51% - 100%	10 баллов			
15	Здоровье обучающихся	15.1. Снижение количества дней, пропущенных обучающимися по болезни.	20 баллов			Отчет учреждения по итогам полугодия (в сравнении с прошлым периодом)
		15.2. Организация новых эффективных форм отдыха оздоровления обучающихся в летний период	10 баллов			Копии приказов (программа летнего отдыха)
16	Организация эффективной работы с несовершеннолетними и группы «риска»	16.1. Отсутствие фактов насилия над личностью ребенка	5 баллов			Информационная справка о результатах работы
		16.2. Снижение в ОО обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП и на учете в ПДН ОМВД по Кондинскому району	5 баллов			
<b>Итого по разделу:</b>						
<b>III. Оценка качества образования</b>						
17	Оценка населением качества предоставляемых образовательных услуг	17.1. % удовлетворенности населения качеством дошкольного и дополнительного образования:	20 баллов			Результаты мониторинга удовлетворенности (в сравнении с прошлым периодом)
		- 91%-100% - 75%-90%	10 баллов			
18	Выполнение муниципальному заданию на оказание муниципальных	18.1. 100% реализация основных образовательных программ в соответствии с учебным планом	10 баллов			Аналитическая справка о выполнении образовательной программы
		18.2. Сохранение контингента обучающихся	10 баллов			Выписка из анализа работы

	ых услуг	18.3. Работа по сохранению здоровья участников образовательного процесса (обучающиеся, педагоги, руководители) отсутствие в организации травматизма	15 баллов			Справка о средней посещаемости (на основании журнала посещаемости организации); выписка из журнала о несчастных случаях
19	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг	19.1.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений	10 баллов			Выписка из журнала учета заявлений, обращений граждан
<b>Итого по разделу:</b>						
<b>Всего по всем разделам:</b>						

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Приложение № 2 к Положению о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад «Сказка» (в новой редакции)

Показатели эффективности деятельности педагогического работника дошкольной образовательной организации ( за исключением старшего воспитателя и старшего методиста)

ФИО работника \_\_\_\_\_

Занимаемая должность \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
1.	Уровень развития воспитанников в соответствии с требованиями ФГОС ДО.	Доля воспитанников, показавших положительную динамику усвоения основной образовательной программы в %. 100 %	2			Справка заместителя старшего воспитателя по результатам освоения ООП
2	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	Создание безопасной среды в группе, кабинете, зале и на игровых площадках (ростовые группы мебели, маркировка, крепление мебели, отсутствие лома и т.д.). Отсутствие замечаний по соблюдению инструкций по охране жизни и здоровья детей	2  2			Справка старшего методиста

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		Организация новых эффективных форм отдыха оздоровления обучающихся в летний период	2			
		Отсутствие травматизма.	4			Копия из журнала о несчастных случаях
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации.	Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников дошкольной организации (группы). (УЗ = КСЗ/ССГ; где УЗ – уровень заболеваемости; КСЗ – количество случаев заболеваний за полугодие; ССГ – списочный состав группы). <i>Для специалистов в расчет берется средний показатель по детскому саду, для воспитателей – средний показатель группы.</i>	2			Справка медицинского работника по сравнению с предыдущим годом
4	Посещаемость воспитанниками.	Доля воспитанников, фактически посещающих дошкольную организацию (группу) в %. ДВ= КФП ÷ КПП •100 %, (где ДВ - доля воспитанников за отчетный период;	2			Справка старшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		КФП – количество фактических посещений; КПП – количество плановых посещений). <i>Для специалистов в расчет берется средний показатель по детскому саду, для воспитателей – средний показатель группы.</i>				
		81-100 % (для групп дошкольного возраста)	4			
		70-80 % (для групп дошкольного возраста)	3			
		71-100% (для групп раннего возраста )	4			
		60-70 % (для групп раннего возраста)	3			
		Посещаемость выше, чем средняя по ДОО для специалистов.	3			



№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
5.	Победы воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	<p>Очная победа воспитанников мероприятиях следующего уровня:</p> <p>Федеральный уровень –</p> <p>Региональный уровень –</p> <p>Муниципальный уровень –</p> <p>Мероприятия ДОУ-</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл за каждое участие, но не более 5</p> <p>1 балл за каждое участие, но не более 5</p>			Копии грамот

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		Заочная (дистанционная) победа воспитанников мероприятиях следующего уровня: международного, федерального, регионального, муниципального	1 баллов за каждое участие (но не более 3 баллов)			
6	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога.	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная переподготовка (документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период )	1 балл за каждое участие, но не более 4			Копии подтверждающих документов
		Обобщение и трансляция педагогического опыта (сайты, методические объединения, мастер-классы, семинары, в том числе печатные выступления, вебинары и др.). в том числе и дистанционно:  на всероссийском -  региональном –	1 за каждое, но не более 3			Копии подтверждающих документов

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		муниципальном уровне – на уровне ДООУ -	1 балл за каждое, но не более 3 2 балл за каждое, но не более 4 1 балл за каждое, но не более 3			
		Эффективная реализация планов/программ по самообразованию	2 балла			Справка старшего воспитателя, протокол семинара
		Предоставление информации на сайт учреждения - виртуальный детский сад  - новости	1 балл за каждое, но не более 10 баллов			Скриншот с сайта

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
			1 балл за каждое, но не более 3			
7	Организация и участие в реализации дополнительных, адаптированных программ.	Реализация общеобразовательных программ, утвержденных на педагогическом совете	3 балла			Копия приказа
8	Обеспечение качественного образования	Применение современных педагогических технологий в образовательном процессе. - фрагментарное	3 балл			Справка старшего воспитателя
		- системное	5 балла			
		- использование авторских электронно-образовательных ресурсов (ИКТ).	5 балла			
9.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО.	Формирование развивающей предметно-пространственной среды (группы, кабинета) (Изменение развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с тематическим планированием)	5 балла			Справка старшего воспитателя, паспорт группы

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
		Наличие в помещении перечня оборудования, в том числе игрового, на учебный год	2 балл			
		Использование современного оборудования	2 балл			
10	Результативность собственной педагогической деятельности.	Победители в профессиональных конкурсах (всероссийского, регионального уровня) - (очное участие)  - (заочное участие)	10 за каждое, не более 50 баллов  1 за каждое, не более 3			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы, сертификаты,
		Победа в профессиональных конкурсах муниципального уровня (за счет собственных средств) (очное участие)	10 за каждое, не более 30 баллов			
		Очная победа в конкурсах на уровне ДОУ	1 за каждое, не более 3			
11.	Реализация мероприятий,	Отсутствие обоснованных жалоб по работе педагога	5 баллов			Справка старшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
	обеспечивающих взаимодействие с родителями.	Проведение мероприятий с активным участием родителей (круглые столы, мастер – классы, семинары - практикумы)	1 балл за каждое, но не более 6 баллов			Справка старшего воспитателя
		Положительная динамика активности участия родителей в организации и проведении мероприятий (в том числе дистанционных)	от 80% до 100% 2 балла от 60% до 80% 0 1 балл			Справка старшего воспитателя.
12	Осуществление наставничества	Назначение педагога наставником для оказания педагогической помощи молодым специалистам, студентам.	5 баллов			Копия приказа
13	Организация физкультурно-	Участие работника образовательной организации в сдаче норм ГТО;	5 баллов			Справка об участии, копия

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Критерии оценки эффективности и результативности работы работника образовательной организации в баллах (максимально возможное)	Самооценка работника образовательной организации	Оценка Комиссии	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя
	оздоровительной работы	Участие в спортивных мероприятиях различного уровня (лыжня России, кросс нации и т.д.)	1 балл за каждое, но не более 3 баллов			приказа
14	Работа с социальными партнёрами	Эффективная работа с социальными партнёрами с участием воспитанников	1 балл за каждое, но не более 3 баллов			Справка старшего воспитателя
15	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление документации (отчетов, планов и др.)	2 балла			Справка заместителя заведующего
<b>ИТОГО БАЛЛОВ</b>						
Подпись _____ / _____ / Дата _____						

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Показатели и критерии оценки эффективности за особые достижения в работе**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание (уточняющая информация)
1.	<b>Повышение образования:</b> КПК	1			
	<b>Аттестация:</b> высшая категория	5			
	первая категория	3			
	Переподготовка	2			
2.	<b>Участие в конкурсном движении</b> <b>Уровень ДОУ:</b> Творческие	1			
	Интеллектуальные	2			
	профессиональные	3			
	<b>Районный уровень:</b> Творческие	2			
	Интеллектуальные	3			
	Профессиональные	4			
	<b>Региональные:</b> Творческие	1			
	Интеллектуальные	2			
	профессиональные	5			



3.	<b>Размещение информации в социальных сетях</b>	0, 5 за каждое (не более 2 баллов)			Информационная старшего воспитатели или старшего методиста
4.	<b>Отсутствие долгов за посещение детского сада воспитанниками</b>	2			Информация бухгалтерии
5.	<b>Оформление помещений ДОУ</b>	1 за каждое			
6.	<b>Жюри конкурсов</b>				
	<b>Районный уровень: Председатель</b>	3			
	Член жюри	1			
	<b>Уровень ДОУ: Председатель</b>	3			
	Член жюри	0,5			
7.	<b>Работа на Цифровой площадке Smart school</b>	1 (за полный месяц)			Информация старшего воспитатели или старшего методиста
8.	<b>Проведение Мероприятия вне годового плана</b>	1			
	Организатор				
	Рабочий день	1			
	Выходной день	2			
9.	<b>Участие в Акции</b>	1			
10	<b>Выход за пределы ДОУ (походы, экскурсии и пр.)</b>	1			
11	<b>Реализация муниципального проекта</b>	5			

12	<b>Исполнение ролей в утренниках</b>	1 (не на своей группе)			
13	<b>Выполнение важных поручений руководителя</b>	0,5			
14	<b>Контроль за работой подчиненных (отсутствие замечаний)</b>	1			
15	<b>Получение наград всех уровней по итогам профессиональной деятельности</b>	1			
16	<b>За сдачу годовых и квартальных отчетов</b>	1			
17	<b>Участие в общественно-культурной жизни коллектива на уровне района, организации и проведение открытых районных мероприятий на базе ДОУ</b>	1			
18	<b>Выступление на районных мероприятиях</b>				
	Доклад	3			
	Мастер – класс	4			
	Мероприятие с детьми	5			

Подпись сотрудника \_\_\_\_\_

Подпись старшего воспитателя или старшего методиста \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



