


Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ ДСКВ «Югорка»
 Н.В. Гафланова

Утверждаю
Заведующий МАДОУ ДСКВ «Югорка»
С.И. Орлова
Приказ от 20.01.24 № 40-0



Согласовано
Управляющим советом МАДОУ ДСКВ
«Югорка»
Протокол от 29.01.2024 № 1

**Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада комбинированного вида «Югорка», критериях их установления**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка», критериях их установления (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»; постановлением администрации города Покачи от 23.01.2024 №37 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи», приказом от 20.01.2024 года №40 «Об утверждении локальных актов об установлении системы оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет механизм установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка» (далее - учреждение).

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

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы за месяц, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения. Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом руководителя структурного подразделения администрации города Покачи, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - учредитель).

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам

Таблица 1

| № п/п | Наименование критерия | Условия снижения (лишения) выплаты | Периодичность осуществления выплаты, размер снижения |
|--|--|--|--|
| Административно - управленческий, основной персонал | | | |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | Наличие замечаний, жалоб со стороны структурных подразделений администрации города Покачи, иных органов, организаций | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | Наличие подтверждённых документально нарушений | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | Не предоставление в указанный срок информации, отчётов и иных документов | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| Вспомогательный персонал | | | |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей | Наличие замечаний, жалоб | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| 2. | Несоблюдение трудовой дисциплины | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |
| 3. | Не полное или не своевременное выполнение поручений (приказов) руководства образовательной организации | Наличие по факту | За месяц, в котором подтверждён (выявлен) факт, до 20% |

1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения, установленным учредителем.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 Положения.

2. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

3. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты | |
|-------------|--|--|--|---|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1.1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам | ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности | |
| | | 0 – 50 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов) | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу | |
| | | до 15 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов) | рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период | ежемесячно, с даты приема на работу | |
| | | 10000 рублей | присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации | единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности | |
| | | 7000 рублей | присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации | | |
| | | 5000 рублей | присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа | | |
| | | 3000 рублей | присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа | | |
| | | 7000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) | | |
| 3000 рублей | присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота) | | | | |
| 1.2. | Выплата за качество выполняемой работы | 0 – 50 процентов (для вновь принятых на срок один год - не менее 10 процентов) | заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, в соответствии с показателями эффективности деятельности | | ежемесячно |

| | | | | |
|------|-----------------------------------|--|--|--|
| | | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения | специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности | ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности |
| | | в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом учреждения | за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 1.3. | Выплата по итогам работы за год | 0 – 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; 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 | один раз в год |
| 1.4. | Выплата по итогам работы за месяц | 0 – 10 процентов | работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; 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, педагогическим работникам за уровень образования | ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

Глава 2. Распределение стимулирующих выплат

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы – это выплаты за:

- 1) высокую результативность работы;
- 2) участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

2.1.1. Выплата за **интенсивность и высокие результаты** работы устанавливается ежемесячно, с даты приема на работу, следующим работникам учреждения – **специалистам** (за исключением педагогических работников), **служащим** за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 50% от повышенного оклада (должностного оклада) работника и производится на основании служебных записок руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

2.1.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно, с даты приема на работу, следующим работникам учреждения – **рабочим** за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 15% от должностного оклада работника и производится на основании служебных записок руководителя учреждения, заместителя руководителя.

2.1.3. **Вновь принятым** работникам стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% на срок один год.

2.1.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника.

Данный вид стимулирующих выплат для работников определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат после рассмотрения служебных записок и устанавливается приказом руководителя.

2.1.5. **Единовременная выплата** за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается работнику по основному месту работы и основной занимаемой должности в течение месяца после получения награды, за:

- присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации – 10 000,00 рублей;
- присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации – 7 000 рублей;
- присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак) - 7000 рублей;
- присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа – 5 000 рублей;
- присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа – 3 000 рублей;
- присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота) - 3 000 рублей.

Данный вид стимулирующих выплат для работников устанавливается приказом руководителя по факту получения работником награды.

2. 2. **Выплата за качество выполняемых работ**

2.2.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (корректируются не чаще одного раза в полугодие: в мае, в декабре) - **заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам** (приложение 1).

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов.

2.2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается не чаще одного раза в полугодие по результатам предшествующего периода, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников и выплачивается ежемесячно.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника, определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленного протоколом, после рассмотрения листов самооценки качества работы и подтверждающих документов; утверждается приказом руководителя.

Максимальный размер ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 50% от повышенного оклада (должностного оклада) работника.

2.2.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 10% на срок один год, с даты приема на работу.

2.2.6. Единовременная (разовая) выплата, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда выплата за качество выполняемых работ в абсолютном размере может быть установлена работнику за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями деятельности работников (приложение 2).

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 Положения об установлении системы оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка».

Данная выплата осуществляется в учреждении в отношении всех категорий работников и производится по факту получения результата выполнения услуг (работ) работником на основании ходатайства руководителя учреждения, заместителей руководителя, шеф-повара и главного бухгалтера о единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам.

Данный вид выплаты для работников определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат, после рассмотрения ходатайств и назначается приказом руководителя.

3. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется работникам за (перечень показателей):

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- 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.

3.1. Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 Положения об установлении системы оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка».

3.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

3.3. Выплата по итогам работы, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде. Начисление выплаты по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам за (перечень показателей):

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- 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;

Педагогическим работникам выплата по итогам работы за месяц устанавливается за уровень образования.

4.1. Выплата по итогам работы за месяц осуществляется при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии со статьей 8 Положения об установлении системы оплаты труда работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка».

4.2. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается приказом руководителя после рассмотрения проекта приказа комиссией по установлению стимулирующих выплат, с учетом фактически отработанного времени работником в отчетном периоде. Начисление выплаты по итогам работы за месяц осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4.3. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов до 20%;

- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений до 20%;

- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации до 20%;

- несоблюдение трудовой дисциплины до 20%.

5. Приказы обо всех видах стимулирующих выплатах доводятся до сведения каждого работника учреждения под подпись.

Глава 3. Организация деятельности Комиссии по установлению стимулирующих выплат

3.1. Установление размера стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Состав Комиссии в количестве не менее 5 человек избирается на заседании Общего собрания трудового коллектива простым большинством голосов. В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

В состав комиссии включаются представители администрации учреждения, профсоюзного комитета, трудового коллектива.

3.3. На первом заседании Комиссии простым большинством голосов избираются: председатель, заместитель председателя и секретарь Комиссии.

3.4. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, запрашивает необходимую информацию в вышестоящих органах. В случае его отсутствия обязанности председателя исполняет заместитель председателя.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Заседания Комиссии могут быть инициированы председателем Комиссии, председателем управляющего совета, руководителем учреждения.

3.7. Заседания Комиссии являются правомочными, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии.

3.9. В соответствии с решением Комиссии руководителем учреждения издаётся приказ о выплатах работникам учреждения.

Глава 4. Роль управляющего совета учреждения

4.1. Управляющий совет учреждения согласовывает настоящее Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Югорка», критериях их установления, с целью определения системы стимулирования качественного труда работников учреждения.

Принято Общим собранием трудового
коллектива МАДОУ ДСКВ «Югорка»
(Протокол от _____ № _____)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателей

| ФИО | | | | | |
|-------|--|--|------------|----------------|-----------------------|
| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в % | Самооценка в % | Отчетный период |
| 1. | Представление опыта деятельности организации по вопросам качественного образования и воспитания на мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (семинары, конференции и т.д.) | международный | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | федеральный | | | |
| | | региональный | 3 | | |
| | | муниципальный | | | |
| | не представлялся опыт | 0 | | | |
| 2. | Участие воспитанников победителей, призеров конкурсов муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 3. | Личное участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 4. | Развитие кадрового потенциала | повышение квалификации, профессиональная переподготовка, прохождение процедуры аттестации в отчетном периоде | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | применение информационных технологий в образовательном процессе | 2 | | |
| 5. | Сохранение контингента воспитанников | Коэффициент учета посещаемости воспитанниками (К) $K = M1/M2$, где M1 – фактическое количество дето-дней в месяц (посещаемость); M2-плановое кол-во дето-дней, согласно | | | отчетные 6 месяцев |

| | | | | | |
|---|---|---|----|-------|--------------------|
| | | <p>списочному составу воспитанников. Значение коэффициента К: - свыше 0,8</p> | 5 | | |
| | | - от 0,7 до 0,8 | 3 | | |
| | | - от 0,6 до 0,7 | 0 | | |
| 6. | Своевременность и качество предоставления отчетности | <p>в установленные сроки и достоверно</p> | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | с нарушением сроков и (или) недостоверно | 0 | | |
| 7. | Обеспечение безопасности воспитанников во время проведения воспитательно-образовательного процесса, создание условий для сохранения воспитанников | отсутствие травматизма, соблюдение требований санитарного законодательства | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| 8. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие всех участников образовательного процесса | Уровень культуры общения с воспитанниками, родителями (законными представителями), сотрудниками. | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями): родительские собрания, досуги, мастер – классы, адаптация. | 3 | | |
| 9. | Информационная открытость образовательной организации | Регулярное размещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ, в популярных социальных сетях, на публичных мероприятиях, педагогических сообществах | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| 10. | Наличие и реализация собственных инновационных проектов, программ | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | | | |
| | Всего (максимальное количество %) | | 50 | | |
| Личная подпись работника (расшифровка подписи): | | | | Дата: | |
| Личная подпись руководителя: | | | | Дата: | |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогического персонала (кроме воспитателей)

| ФИО | | | | | |
|-----------------------|--|--|------------|----------------|--------------------|
| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в % | Самооценка в % | Отчетный период |
| 1. | Представление опыта деятельности организации по вопросам качественного образования и воспитания на мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (семинары, конференции и т.д.) | международный | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | федеральный | | | |
| | | региональный | 3 | | |
| | | муниципальный | | | |
| не представлялся опыт | 0 | | | | |
| 2. | Участие воспитанников победителей, призеров конкурсов муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 3. | Личное участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 4. | Развитие кадрового потенциала | повышение квалификации, профессиональная переподготовка, прохождение процедуры аттестации в отчетном периоде | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | применение информационных технологий в образовательном процессе | 2 | | |
| 5. | Обеспечение высокого уровня организации социально-культурных мероприятий | Помощь в организации и проведении мероприятий других педагогов (переодевание детей, сопровождение детей...) Подготовка и проведение выставок, концертов, клубных дней, спортивных соревнований, ярмарок, конкурсно-игровых программ. | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| 6. | Своевременность и качество предоставления отчетности | в установленные сроки и достоверно | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | с нарушением сроков и (или) недостоверно | 0 | | |

| | | | | | |
|--|---|---|------|--|--------------------|
| 7. | Обеспечение безопасности воспитанников во время проведения воспитательно-образовательного процесса, создание условий для сохранения воспитанников | отсутствие травматизма, соблюдение требований санитарного законодательства | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| 8. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие всех участников образовательного процесса | Уровень культуры общения с воспитанниками, родителями (законными представителями), сотрудниками. | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями): родительские собрания, досуги, мастер – классы, адаптация. | 3 | | |
| 9. | Информационная открытость образовательной организации | Регулярное размещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ, в популярных социальных сетях, на публичных мероприятиях, педагогических сообществах | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| 10. | Наличие и реализация собственных инновационных проектов, программ | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | | | |
| | Всего (максимальное количество %) | | 50 | | |
| Личная подпись работника: (расшифровка подписи) | | | Дата | | |
| Личная подпись руководителя: | | | Дата | | |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего (УМР)

ФИО

| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в % | Само оценка в % | Отчетный период |
|-----------------------|--|--|------------|-----------------|--------------------|
| 1. | Представление опыта деятельности организации по вопросам качественного образования и воспитания на мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (семинары, конференции и т.д.) | международный | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | федеральный | | | |
| | | региональный | 3 | | |
| | | муниципальный | | | |
| не представлялся опыт | 0 | | | | |
| 2. | Подготовка участника, победителя, призера конкурсов, личное участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 3. | Развитие кадрового потенциала | присвоена 1, высшая квалификационные категории более 50% педагогов | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | присвоена 1, высшая квалификационные категории менее 50% и более педагогов | 0 | | |
| 4. | Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением по критериям: «Открытость» – открытость и доступность информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность; «Комфортность» – комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность; «Доброжелательность» – доброжелательность, вежливость, компетентность работников; «Удовлетворенность» – | значение «отлично» (81-100 баллов) | 10 | | отчетные 6 месяцев |
| | | значение «хорошо» (61-80 баллов) | 7 | | |
| | | значение «удовлетворительно» (40-60 баллов) | 5 | | |
| | | значение «ниже среднего» (20-39 балла) | 0 | | |
| | | значение «неудовлетворительно» (0-19 балл) | -5 | | |

| | | | | | |
|---|---|--|----|-------|--------------------|
| | удовлетворенность качеством образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность | | | | |
| 5. | Доля педагогов, принимающих участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования) от общего количества педагогических работников | свыше 40% | 5 | | |
| | | до 40% | 0 | | |
| 6. | Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг | обеспечено | 5 | | |
| | | не обеспечено | -5 | | |
| 7. | Своевременность и качество предоставления отчетности | в установленные сроки и достоверно | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| | | с нарушением сроков и (или) недостоверно | 0 | | |
| 8. | Информационная открытость образовательной организации | Соответствие наполняемости сайта образовательной организации, страниц в социальных сетях образовательной организации требованиям действующего законодательства | 3 | | отчетные 6 месяцев |
| 9. | Наличие в дошкольной образовательной организации института наставничества по работе с молодыми специалистами | наличие | 3 | | |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 10. | Реализация инноваций педагогов, личных авторских разработок | распространение инновационного опыта, личных авторских разработок на региональном, муниципальном уровне | 3 | | |
| | Всего (максимальное количество %) | | 50 | | |
| Личная подпись работника (расшифровка подписи): | | | | Дата: | |
| Личная подпись руководителя: | | | | Дата: | |

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
главного бухгалтера**

ФИО

| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в % | Само оценка в % | Отчетный период |
|---|---|---|------------|-----------------|--------------------|
| 1. | Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента РФ | достигнуто на установленном для учреждения уровне | 5 | | |
| | | не достигнуто или перевыполнено более чем на 1% | 0 | | |
| 2. | Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации | не более 40% | 5 | | |
| | | 40% и более | 0 | | |
| 3. | Предписания режимного характера контролирующих органов (при наличии проверки в отчетный период) | отсутствие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | наличие | 0 | | |
| 4. | Качество разработки финансовой документации: плана финансово-хозяйственной деятельности, соглашений на получение субсидий, субвенций | отсутствуют замечания | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | имеются замечание | 0 | | |
| 5. | Эффективность использования бюджетных и внебюджетных финансовых средств | экономия фонда | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие экономии | 0 | | |
| 6. | Своевременность списания материальных ценностей, своевременная постановка на учёт | исполнение | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | не исполнение | 0 | | |
| 7. | Подготовка и представление информации о деятельности учреждения на сайте ww.bus.gov.ru (при размещении информации в отчетный период) | имеется | 5 | | |
| | | отсутствует | 0 | | |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей (законных представителей) | отсутствуют жалобы | 5 | | |
| | | жалобы имеются | -5 | | |
| 9. | Своевременность и качество предоставления отчетности | в установленные сроки и достоверно | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | с нарушением сроков и (или) недостоверно | 0 | | |
| 10. | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | отсутствие | 5 | | |
| | | наличие | 0 | | |
| | Всего (максимальное количество %) | | 50 | | |
| Личная подпись работника (расшифровка подписи): | | | | Дата: | |
| Личная подпись руководителя: | | | | Дата: | |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего (АХР)

ФИО

| № п/п | Целевые показатели | Критерии эффективности | Оценка в % | Самооценка в % | Отчетный период |
|---|--|--|------------|----------------|--------------------|
| 1. | Создание локальных актов по организации финансово-хозяйственной деятельности учреждения (регламенты, инструкции, положения, паспорта..) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 2. | Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (при проведении приемки дошкольного учреждения к новому учебному году в отчетном периоде) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 3. | Предписания режимного характера контролирующих органов (при наличии проверки в отчетный период) | не имеются | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | имеются | 0 | | |
| 4. | Проведение мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения (при наличии в отчетный период) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 5. | Экономия энергоресурсов (динамика расходования энергоресурсов в учреждении относительно аналогичного предыдущего периода) (с приложением количественных показателей) | наличие | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 6. | Своевременность списания материальных ценностей | исполнение | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | не исполнение | 0 | | |
| 7. | Информационная открытость: участие в текущем периоде в семинарах, конференциях, курсах по повышению квалификации | наличие | 5 | | |
| | | отсутствие | 0 | | |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей (законных представителей), поставщиков услуг | отсутствуют жалобы | 5 | | |
| | | жалобы имеются | -5 | | |
| 9. | Своевременность и качество предоставления отчетности | в установленные сроки и достоверно | 5 | | отчетные 6 месяцев |
| | | с нарушением сроков и (или) недостоверно | 0 | | |
| 10. | Осуществление качественного контроля работы обслуживающего персонала | наличие | 5 | | |
| | | отсутствие | 0 | | |
| | Всего (максимальное количество %) | | 50 | | |
| Личная подпись работника (расшифровка подписи): | | | | Дата: | |
| Личная подпись руководителя: | | | | Дата: | |

Показателями деятельности работников МАДОУ ДСКВ «Югорка»

| Категория работников | Показатели | Размер стимулирующей выплаты в абсолютном размере (за особые достижения), руб. |
|---|--|--|
| Административно-управленческий персонал | Создание условий, организация подготовки и проведения городских мероприятий на базе детского сада (конференций, семинаров, выставок и иных мероприятий); публичные выступления; подготовка и размещение информации в СМИ, социальных сетях | 3000 |
| | Победы в конкурсах; по результатам контрольных мероприятий: | |
| | муниципального уровня | 5000 |
| | регионального, федерального уровней | 10 000 |
| | Очное участие в конкурсах всех уровней | 5000 |
| Педагогический персонал | Выполнение особо важных заданий, срочных поручений | 2000 |
| | Активное участие в подготовке и проведении городских мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных мероприятий) | 2000 |
| | Победы в конкурсах: | |
| | муниципального уровня | 5000 |
| | регионального, федерального уровней | 10 000 |
| | Очное участие в конкурсах всех уровней | 5000 |
| Учебно-вспомогательный персонал | Активное участие в подготовке и проведении обще садовых мероприятий (развлечений, утренников, конкурсов, проведении работ по благоустройству, в оформлении к праздникам, в генеральных уборках и др. – в не рабочее время) | 1000 (за 1 мероприятие) |
| | Выполнение особо важных заданий, срочных поручений | 2000 |
| Специалисты и служащие | Активное участие в подготовке и проведении обще садовых мероприятий (проведение работ по благоустройству, оформление к праздникам, генеральные уборки и др. – в не рабочее время) | 1000 (за 1 мероприятие) |
| | Выполнение особо важных заданий, срочных поручений | 2000 |
| Обслуживающий персонал | Активное участие в подготовке и проведении обще садовых мероприятий (проведение работ по благоустройству, оформление к праздникам, генеральные уборки и др. – в не рабочее время) | 1000 (за 1 мероприятие) |
| | Выполнение особо важных заданий, срочных поручений | 2000 |

