

Приложение 1
к приказу от 05.08.2024 № 80/1

СОГЛАСОВАНО

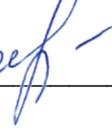
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Новоаганский ДСКВ «Снежинка»

 Е.В.Каменских
05 августа 2024 год

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Новоаганский
ДСКВ «Снежинка»



 А.В.Хашеватская
05 августа 2024 год

Положение

о распределении стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка», подведомственного управлению образования администрации района
(далее – Положение)

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Налоговым законодательством РФ, постановлением Администрации Нижневартовского района № 948 от 24.07.2024 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Нижневартовского района, подведомственных управлению образования администрации района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет механизм распределения фонда стимулирующих выплат (далее – ФСВ) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новооганский детский сад комбинированного вида «Снежинка» (далее – Учреждение) и унифицированные критерии для стимулирующей оценки труда всех категорий работников Учреждения.

1.2. ФСВ представляет собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в соответствии с приказом руководителя по представлению комиссии по распределению стимулирующего фонда.

1.4. ФСВ учитывается в бюджете Учреждения в составе фонда оплаты труда и финансируется в пределах утвержденных ассигнований за счет бюджетных средств.

1.5. При формировании фонда оплаты труда: на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов).

2. Состав и порядок стимулирующих выплат

2.1. 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;

по итогам работы за месяц, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;

доплата за работу в сельской местности;

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).

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

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Управления.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, закрепленными в приложениях 1-2 Положения о «Стимулирующих выплатах работникам» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка», в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации.

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).

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 организации и отдельных категорий работников.

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

1-2 Положения о распределении стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие на дату 01 января и на дату 30 июня или календарный год, по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 10% должностного оклада работника.

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.

2.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, Положением о распределении стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (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 с разделом VII Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются по основному месту работы и основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год производится:

руководителю Учреждения – на основании приказа начальника Управления, согласованного с главой района;

работникам Учреждения – на основании приказа руководителя учреждения. Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя учреждения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

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.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

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

2.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

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	0%–50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10 000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному
		7 000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	месту работы и основной занимаемой должности
		5 000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
3 000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора			

			автономного округа) автономного округа	
		7 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3 000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0–50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	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 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и	1 раз в год

		заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0–10%	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,	ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3. Принципы распределения фонда стимулирования работников Учреждения (стимулирующих выплат)

3.1. Распределение ФСВ осуществляется между всеми работниками Учреждения, кроме руководителя Учреждения, с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

ФСВ распределяется в следующих структурах:

- административно-управленческий персонал;
- основной персонал;
- вспомогательный персонал.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу Учреждения, приведен в разделе VII таблице 11 Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учётом специфики деятельности Учреждения, стратегии Учреждения, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг, утверждаются на общем собрании работников и закрепляются в Положении о распределении стимулирующих выплат работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

3.3. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев.

3.4. Оценка результатов деятельности административно-управленческого персонала производится руководителем Учреждения, оценка результатов деятельности работников производится руководителями структурных подразделений: заместителем заведующего и специалистом по АХД, согласно критериям, разработанным в приложении № 1 и утверждается Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

3.5. Руководители подразделений образовательного учреждения: заместитель заведующего и специалист по АХД представляют материалы об эффективности деятельности, в соответствии с критериями, указанными в приложении № 1 к Положению для установления выплат в комиссию до 20 июня и до 20 декабря текущего года. Руководители подразделений несут персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

3.6. Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ производится до 20 числа текущего месяца, в диапазоне выплат установленными в таблице 2 Положения, согласно отработанного времени и

критериям, предоставленным руководителями подразделений: заместителем заведующего и специалистом по АХД на рассмотрение комиссии по стимулированию.

3.7. Оценка труда работающих (вспомогательного и основного персонала) осуществляется комиссией по распределению фонда стимулирующих выплат, избранной общим собранием коллектива.

На основании решения комиссии по стимулированию производится расчет размера выплат в соответствии с набранными процентами. Результатом промежуточной оценки является сводный список работников с указанием вклада каждого сотрудника, исчисляемый в процентах.

3.8. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, производится в следующем порядке:

- на основании проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения комиссией производится подсчет процентов фонда стимулирования работника за текущий период. После чего составляется итоговая ведомость, отражающая количество процентов фонда стимулирования, набранное каждым работником;

- установленные проценты ежемесячно корректируются пропорционально вкладу работника и фактически отработанному времени;

- итоговая ведомость утверждается ежемесячно приказом руководителя по представлению комиссии по стимулированию.

3.9. Допускается снижение процента или лишение регулярной выплаты за качество, интенсивность выполняемых работ, по следующим основаниям:

Таблица 3

Показатели, за которые производится снижение размера регулярной выплаты за качество, интенсивность выполняемых работ по итогам работы за месяц

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка документов	до 10%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 10%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 10%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10%
5.	Нарушение законодательства РФ, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных правовых актов;	до 10%

6.	Нарушение финансовой дисциплины;	до 10%
7.	Неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;	до 10%
8.	Нарушение правил и норм безопасности Учреждения, охраны труда, техники безопасности; нарушение прав и законных интересов граждан, юридических лиц.	до 10%

Вопрос о размере снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, решается в каждом конкретном случае комиссией по назначению стимулирующих выплат по письменному обращению руководителя, заместителя руководителя, специалиста по АХД. Если работник, в отношении которого было направлено обращение о снижении или лишении выплаты за интенсивность и высокие результаты, а также качество выполняемых работ, не согласен с решением руководителя, заместителя руководителя, специалиста по АХД, в течение семи дней он должен направить письменно объяснение комиссии с предоставлением обоснования (документы, результаты деятельности, ссылки, выписки на законодательные акты).

3.10. Определение размера выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и по итогам работы, приходящихся на стимулирующие выплаты, производится в следующем порядке в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения. Общий фонд стимулирующих выплат работников в совокупности составляет - 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), в том числе стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 10% либо стимулирующие выплаты за качество - до 10% и стимулирующие выплаты по итогам работы за год – при наличии средств по фонду оплаты труда.

Таблица 4

**Таблица расчетов выплат стимулирующего характера сотрудникам
МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка»»**

	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер и виды выплат	
				до 10%	От суммы фонда окладов (должностных окладов)
1	Интенсивность и высокие	Из фонда стимулирующих	Ежемесячно	до 10%	От суммы фонда окладов (должностных окладов)
					в течение месяца после получения

	результаты работы	выплат	Единовременно	В абсолютном размере	награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
2	Качество выполняемых работ	Из фонда стимулирующих выплат	Ежемесячно	до 10%	От суммы фонда окладов (должностных окладов)
			Единовременно	В абсолютном размере	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	По итогам работы за год	при наличии средств по фонду оплаты труда	Один раз в год	0-2 должностных оклада	при наличии средств по фонду оплаты труда
4	По итогам работы за месяц	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда	Ежемесячно	0-10%	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3.11. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все сотрудники учреждения по основной занимаемой должности согласно штатному расписанию за исключением работников:

- находящихся в отпуске по уходу за ребёнком;
- работники, уволенные в течение календарного года по инициативе администрации Учреждения;
- работники, уволенные в течение календарного года за виновные действия.

3.12. Оценка значимости типовых критериев может пересматриваться, в связи с особенностями, целями, задачами, программы развития учреждения и доводится до работников Учреждения.

4. Комиссия по распределению стимулирующих выплат

4.1. Для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения решением общего собрания определяется персональный состав и председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.2. Комиссия является коллегиальным органом, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

4.3. Члены комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

4.4. Решение комиссии о выплате полученных сумм надбавок каждому работнику утверждается приказом Руководителя.

**Критерии оценки деятельности и качества труда работников
МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка»,
а также их индикаторов,
влияющих на результаты деятельности**

1. Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда по итогам работы за расчетный период с учетом фактически отработанного времени.

1.1. Критерии оценки деятельности административно-управленческого персонала:

- заместителя заведующего

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление отчетов	1.1. Своевременная сдача отчетности	1
		1.2. Отсутствие замечаний при проверке	2
2	Информационная открытость	2.1. Своевременное обновление информации на сайте учреждения и социологический опрос	1
		2.2. Работа со СМИ (ТВ, публикации в газетах)	1
3	Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда	3.1. Разработка и реализация стратегических программ дошкольного образования (Основной, Развития, Рабочей) и дополнительного образования на базе дошкольного учреждения	1
		3.2. Качественная подготовка локальных актов учреждения	1
		3.3. Качественное взаимодействие с социумом (с библиотеками, школами, ГАИ, участие в фестивалях, в поселковых мероприятиях)	1

4	Эффективность деятельности в режиме функционирования	4.1. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, соревнованиях различного уровня	1
		4.2. Наличие достижений (наград, грамот) у педагогического коллектива по внедрению в практику современных образовательных технологий	1
Максимальное количество процентов - 10			

**1.2. Критерии оценки деятельности основного персонала:
- воспитателей**

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление документации. Организация развивающей среды в группе.	1.1.Своевременная сдача отчетности.	1
		1.2.Организация развивающей среды в группе в соответствии с ФГОС.	1
2	Охрана жизни и здоровья воспитанников	2.1. Посещаемость не ниже 75%, отсутствие травматизма	2
3	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.	3.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	2
		3.2. Нарушения положения о нормах профессиональной этики педагога	-2
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	4.1. Участие детей, педагогов в очных конкурсах поселения, района. Мероприятия, не связанные с образовательной деятельностью вне дошкольного учреждения	2
		4.2.Участие детей, педагогов в заочных конкурсах	1
5	Социологический опрос	5.1. Результат социологического опроса (общественная удовлетворённость)	1
Максимальное количество процентов -10			

- инструктора по физической культуре

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление документации	1.1.Своевременная сдача отчетности.	2
2	Охрана жизни и здоровья воспитанников.	2.1. Отсутствие травматизма и несчастных случаев	2

3	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.	3.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	2
		3.2. Нарушения положения о нормах профессиональной этики педагога	-2
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	4.1. Конкурсы, мероприятия, не связанные с образовательной деятельностью вне дошкольного учреждения	2
5	Социологический опрос	5.1. Результат социологического опроса (общественная удовлетворённость)	2
Максимальное количество процентов -10			

- музыкального руководителя

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление документации	1.1.Своевременная сдача отчетности.	2
2	Охрана жизни и здоровья воспитанников.	2.1. Отсутствие травматизма и несчастных случаев	2
3	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.	3.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	2
		3.2. Нарушения положения о нормах профессиональной этики педагога	-2
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	4.1. Конкурсы, мероприятия, не связанные с образовательной деятельностью вне дошкольного учреждения. Сопровождение воспитанников, сотрудников на организованные мероприятия различного уровня вне учреждения	2
5	Социологический опрос	5.1. Результат социологического опроса (общественная удовлетворённость)	2
Максимальное количество процентов -10			

- учителя-логопеда

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление документации	1.1.Своевременная сдача отчетности.	2
2	Охрана жизни и здоровья воспитанников.	2.1. Отсутствие травматизма и несчастных случаев	2

3	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.	3.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	2
		3.2. Нарушения положения о нормах профессиональной этики педагога	-2
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	4.1. Конкурсы, мероприятия, не связанные с образовательной деятельностью вне дошкольного учреждения	2
5	Социологический опрос	5.1. Результат социологического опроса (общественная удовлетворённость)	2
Максимальное количество процентов -10			

-тьютора

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление документации. Организация развивающей среды в группе.	1.1.Своевременная сдача отчетности. 1.2.Организация развивающей среды в группе в соответствии с ФГОС.	1 1
2	Охрана жизни и здоровья воспитанников	2.1. Посещаемость не ниже 75%, отсутствие травматизма	2
3	Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.	3.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	2
		3.2. Нарушения положения о нормах профессиональной этики педагога	-2
4	Участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях различного уровня.	4.1. Участие детей, педагогов в очных конкурсах поселения, района. Мероприятия, не связанные с образовательной деятельностью вне дошкольного учреждения	2
		4.2.Участие детей, педагогов в заочных конкурсах	1
5	Социологический опрос	5.1. Результат социологического опроса (общественная удовлетворённость)	1
Максимальное количество процентов -10			

- младших воспитателей

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			

1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ и ПБ	2
		1.2. За отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	2
2	Создание условий для оздоровительной работы	2.1. Надлежащее исполнение должностных обязанностей	2
3	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	3.1. Проведение мероприятий по подготовке к учебному году	2
		3.2. Совмещение обязанностей	2
Максимальное количество процентов -10			

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются работникам Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда по итогам работы за расчетный период с учетом фактически отработанного времени.

1.3. Критерии оценки деятельности вспомогательного персонала:

- специалиста по кадрам

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности)	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования	2
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
		2.2. Участие в конкурсах, мероприятиях ДОУ, поселка	2
3	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- специалиста по охране труда

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности)	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования	2
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
		2.3. Участие в конкурсах, мероприятиях ДОУ, поселка	2
3	Исполнительская дисциплина	3. 3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- старшего повара

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Своевременное и качественное предоставление отчетов	1.1.Своевременная сдача отчетности.	1
		1.2.Отсутствие замечаний при проверках.	1
2	Информационная открытость	2.1. Эффективное использование информационных технологий в сфере деятельности	1
3	Инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда	3.1. Высокая инициативность труда, выполнение особо важных заданий	1
4	Эффективность использования ресурсов ДОУ в режиме функционирования	4.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культуры поведения.	1
5	Выполнение функций не связанных должностными обязанностями	5.1.За дополнительное приготовление блюд для сотрудников при проведении различных мероприятий	1
		5.2.За сложность и напряженность, и увеличенный объем выполняемой работы	2

6	Создание условий для осуществления образовательного процесса	6.1.Отсутствие замечаний при проверках контролирующих организаций	1
		6.2.Работа с поставщиками и подрядчиками	1
Максимальное количество процентов -10			

- специалиста по административно-хозяйственной деятельности

№	Критерии оценки показателей качества труда работников	Показатели	Проценты (%)
Качество выполняемых работ (рассматривается один раз в полугодие)			
1	Соответствие деятельности требования законодательства	1.1. Своевременная сдача отчетности, писем в вышестоящие организации	1
		1.2.Отсутствие замечаний при проверках.	1
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Организация конкурсов, не связанных с профессиональной деятельностью	1
3	Информационная открытость	3.1 Эффективное использование информационных технологий в ведении административно-хозяйственной деятельности.	1
		3.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2
		3.3. Организация бесперебойной работы учреждения	1
4	Эффективность деятельности в режиме функционирования	4.1.Исполнительная дисциплина, развитие корпоративной этики и культура поведения.	1
5	Создание образовательной инфраструктуры	5.1.За организацию и оформление помещений, территории и участков в течение года	1
		5.2. Обновление материально-технической базы учреждения, в пределах выделенных ассигнований	1
Максимальное количество процентов -10			

- специалиста по закупкам, специалиста по защите информации

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности)	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования	2
2	Выполнение функций не	2.1. Выполнение особо важных,	2

	связанных с должностными обязанностями	сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 2.3. Участие в конкурсах, мероприятиях ДОУ, поселка	2
3	Исполнительская дисциплина	4. 3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- кухонный рабочий

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности), соблюдение соответствий требованиям СанПиН	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования и производственного инвентаря	2
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
		2.3. Участие в конкурсах, мероприятиях ДОУ, поселка	2
3	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- поваров

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности), соблюдение соответствий требованиям СанПиН	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования и производственного инвентаря	2

2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	2
		2.3. Участие в конкурсах, мероприятиях ДОУ, поселка	2
3	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяши

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности), соблюдение соответствий требованиям СанПиН	2
		1.2. Сохранность технологического оборудования и производственного инвентаря	2
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Ведение работы по облагораживанию территории учреждения в течении года	2
		2.2. Участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня	2
3	Исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	2
Максимальное количество процентов -10			

- рабочий по комплексному обслуживанию зданий

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1 Отсутствие нарушений правил ОТ и ПБ	2
		1.2. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1

2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	2
		2.2. Проведение ремонтных работ и подготовка учреждения к учебному году	2
3	Создание инфраструктуры учреждения	3.1. За помощь в оформлении территории и участков в течение года	1
		3.2. Сохранность производственного инвентаря и технологического оборудования	2
Максимальное количество процентов -10			

- сторожей (вахтеров)

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1 Отсутствие нарушений правил ОТ и ПБ	2
		1.2. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Участие в мероприятиях различного уровня	1
		2.2. Проведение ремонтных работ и подготовка учреждения к учебному году	2
3	Создание инфраструктуры учреждения	3.1. За помощь в оформлении территории и участков в течение года	2
		3.2. Сохранность производственного инвентаря и технологического оборудования	2
Максимальное количество процентов -10			

- уборщика служебных помещений

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ (охраны труда) и ПБ (правил безопасности), соблюдение соответствий требованиям СанПиН	2
		1.2. Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1
2	Выполнение функций не	2.1. Участие в мероприятиях	1

	связанных с должностными обязанностями	различного уровня 2.2. За отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	2
3	Создание инфраструктуры организации	3.1. За участие в генеральных уборках 3.2. Сохранность производственного инвентаря, спецодежды и технологического оборудования	2 2
Максимальное количество процентов -10			

- уборщика территории

№	Критерии оценки показателей интенсивности труда работников	Показатели	Проценты (%)
Интенсивность и высокие результаты работы (рассматривается 1 раз в полугодие)			
1	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1.1. Отсутствие нарушений правил ОТ и ПБ, соответствие требованиям СанПин	2
		1.2. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1
2	Выполнение функций не связанных с должностными обязанностями	2.1. Участие в мероприятиях различного уровня	1
		2.2. Помощь в подготовке учреждения к учебному году	2
3	Создание инфраструктуры учреждения	3.1. За помощь в оформлении территории и участков в течение года	2
		3.2. Сохранность производственного инвентаря, спецодежды и технологического оборудования	2
Максимальное количество процентов -10			

**Критерии
оценивания труда для установления
выплаты за качество выполняемых работ в абсолютном размере
(при наличии экономии ФСВ)**

№	Наименование выплаты (характеристика)	Оценка в рублевом эквиваленте (руб.)
Административно-управленческий персонал		
1	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, в том числе: мониторинг реализации основных образовательных программ; мониторинг и контроль сохранения контингента обучающихся (детей)	1000
2	Выполнение требований действующего законодательства, в том числе: разработка нормативно-правовой базы (конкретно для какого вида деятельности); разработка положений (указать какие) для участия на различных уровнях	1000
3	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей	500
Основной персонал		
1	Качественное проведение коллективных просмотров согласно годового плана ДОУ	1 000
2	Качественное выступление на педсоветах, семинарах	1 000
3	Выступление на РМО (кроме руководителя РМО)	1 000
4	Качественная подготовка воспитанников к мероприятиям, конкурсам различного уровня - поселкового этапа, районного этапа, окружного этапа и федерального этапа.	2 000
5	Качественное участие группы, родителей в поселковых, районных мероприятиях.	500 – 1 000
6	Подготовка выступления на районное мероприятие	500 – 2 000
7	Личное участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. «Воспитатель года» и др.)	7000
8	За качество подготовки и организации ремонтных работ к началу учебного года (косметический ремонт, смотр готовности к учебному году).	1000
9	Активная гражданская позиция (участие в митингах, субботниках, акциях)	1000
10	Роль эпизодического персонажа при проведении утренника, развлечения (за каждую роль)	500
11	Качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	3000
Вспомогательный персонал		
1	Организация мероприятий, акций	1000
2	Участие в конференциях, конкурсах, мероприятиях, семинарах	1000

3	Безопасность участников образовательного процесса, отсутствие травматизма	1000
4	Работа без больничного листа	1000
5	Участие и результативность в реализации инновационных программ	3000
6	Выполнение непредвиденных и особо важных работ, разработка нормативной документации	2000
7	Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	2 000
8	Активность деятельности образовательного учреждения (в семинарах, мастер-классах, круглых столах и т.д.)	1000
9	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	2000
10	Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательного учреждения	1000
11	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1000
12	Планирование улучшения материально – технической базы, формирование заявок, заказов и пр, рациональное расходование материальных средств	1000
13	Эффективное взаимодействие с различными структурами, обслуживающими организациями и контролирующими органами	1000