

«ПРИНЯТО»

на общем собрании трудового коллектива
протокол от 19.09.2019 № 6

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом заведующего
от 20.09.2019 № 427

**Положение о порядке и условиях осуществления
стимулирующих выплат и критериях их установления работникам
«Детский сад комбинированного вида «Радуга»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее – Положение) разработано в соответствии с главой 21 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Югорска от 20.06.2019 №1348 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных общеобразовательных организаций города Югорска».

1.2. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат (далее - выплаты), условия, порядок и критерии их установления работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее - ДОУ).

1.3. Целью данного Положения является установление порядка стимулирующих выплат работникам ДОУ, обеспечивающего повышение эффективности и качества работы ДОУ, установления взаимосвязи между оплатой труда работников ДОУ и результатом работы ДОУ.

1.4. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

1.5. 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.

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим категориям работников ДОУ:

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам			
За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями деятельности (приложение 1)	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период			
За интенсивность и	0-100%	В соответствии с показателями	Ежемесячно с

высокие результаты работы	(для вновь принятых за первый месяц работы - 15%)	деятельности (приложение 2)	даты приема на работу
---------------------------	---	-----------------------------	-----------------------

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации.

Выплата устанавливается на один месяц за фактически отработанное время. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада. Перечень и размер данных выплат представлен в приложениях 1 и 2.

2.2. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	50%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение приказов, планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	50%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	50%
4	Несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности: Однократное нарушение Повторное нарушение	50% 100%
5	В случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей), посетителей на действия работника ДОУ	50%
6	Несоблюдение трудовой и производственной дисциплины	100%
7	Замечания, выявленные в ходе проверок (администрация города, управления образования администрации города Югорска, Роспотребнадзора и др.)	50%

Основанием для снятия выплат является приказ заведующего ДОУ о дисциплинарном взыскании, составленный на основании служебной записки непосредственного руководителя работ и объяснительной работника, за отчетный период.

3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным главным распорядителем бюджетных средств:

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам			
Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых за первый месяц работы - 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности (приложение 3)	Ежемесячно

Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности			
Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности (приложение 4)	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
Все категории работников ДОУ			
Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности (приложение 5)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

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 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 или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие (до 30 июня и до 31 декабря) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации (приложения 3,4). Выплата осуществляется за фактически отработанное время.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ за первый месяц работы устанавливается в размере 15%, а далее в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленные в организации.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение 5). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Радуга» (далее по тексту – Положение об оплате труда).

4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с Коллективным договором, Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и критериях их установлении в организации:

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
Все категории работников ДОУ			

За квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	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, безконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
За год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда.

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. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

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 текущего финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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	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%
5	В случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей), посетителей на действия работника ДООУ	до 20%
6	Замечания, выявленные в ходе проверок (администрация города, управления образования администрации города Югорска, Роспотребнадзора и др.)	до 20%

5. Порядок работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

5.1. Для установления стимулирующих выплат работникам ОУ создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Количественный состав Комиссии – 5-7 человек.

5.2. Комиссия создается из педагогических работников, представителей совета трудового коллектива, представителя Управляющего совета и представителей администрации (представители администрации – 2 человека, представители совета трудового коллектива – 1-2 человека, представители работников – 2 - 4 человека). Комиссия формируется из лиц, которые

заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Состав комиссии утверждается приказом заведующего ДОУ.

5.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими законодательными актами РФ, нормативными документами Министерства образования РФ, законодательными и нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативными документами муниципального образования и локальными актами ДОУ.

5.4. Комиссия является коллегиальным органом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, принимающим окончательное решение в рамках своей компетенции.

5.5. Целью Комиссии является назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ сотрудникам ДОУ в соответствии с достигнутыми результатами в пределах выделенного финансирования на основе поданных аналитических материалов работников. Сроки заседания комиссии определяются её членами, согласовываются с заведующим ДОУ и доводятся до работников.

5.6. Комиссия вправе пересматривать критерии эффективности деятельности работников ДОУ по собственной инициативе и (или) на основании предложений заведующего ДОУ, но не чаще двух раз в год.

5.7. Оценка деятельности работников ДОУ осуществляется ежемесячно. Заседания Комиссии организуются и проводятся председателем при наличии предоставленного письменного обоснования от работников в виде оценочного листа качества деятельности работника (Приложения 2,3 к данному Положению). Заседания Комиссии организуются председателем и проводятся ежемесячно при наличии представлений руководителей 2-3 уровня на работников ДОУ для определения стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемой работы.

5.8. Оценочный лист деятельности работника на определение стимулирующих выплат за выполняемые работы подаются не позднее сроков заседания комиссии, в период с 20 по 25 число месяца.

Работники ДОУ:

- а) административно-управленческий персонал, специалист по охране труда, специалист по кадрам, делопроизводитель – заведующему ДОУ;
- б) педагогические работники – заместителю заведующего по воспитательной и методической работе;
- в) бухгалтер - главному бухгалтеру;
- г) рабочие, младшие воспитатели - заместителю заведующего по хозяйственной работе; заведующему хозяйством;
- д) работники пищеблока - шеф – повару.

Заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер, заведующей хозяйством, шеф-повар проверяют объективность поданных оценочных листов (при необходимости дополняют) и передают их председателю Комиссии.

Все работники несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных

5.9. К оценочному листу работники ДОУ прилагают аналитические материалы, результаты мониторинговых исследований, статистические данные, приказы и другие материалы, подтверждающие достигнутые результаты и положительные показатели профессиональной деятельности работника (возможно письменное обоснование).

5.10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных аналитических материалов. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные материалы возвращаются работнику, представившему результаты для исправления и доработки. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист с указанием процента выплаты по каждому сотруднику.

5.11. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. Заседания Комиссии являются правомочными, если на нем присутствуют не менее 2/3 ее членов.

5.12. Ход заседания, решение Комиссии оформляются протоколом. Протоколы Комиссии оформляются в печатном виде или письменном виде, сшиваются и скрепляются печатью,

нумеруются, подписываются всеми членами Комиссии, формируются в одно дело и хранятся у председателя Комиссии. При выборе новой Комиссии материалы деятельности Комиссии (протоколы, представления) передаются председателем по акту передачи.

5.13. В протоколе отражается определение процентной выплаты каждому работнику по результатам промежуточной оценки.

5.14. Заверенная копия протокола заседания с решением Комиссии предоставляется заведующему и является основанием для издания приказа «Об утверждении размера стимулирующих выплат за (с указанием периода)». В приказе указываются: дата, номер протокола заседания Комиссии, основания стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат за выполняемые работы по итогам отчётного периода.

5.15. Заведующий вправе в трехдневный срок отклонить решения Комиссии, если мотивационные основания для начисления стимулирующих выплат не являются, на взгляд руководителя, первостепенными для управленческих задач ДОУ. При отклонении решения Комиссии заведующий предоставляет мотивированное мнение и направляет на новое рассмотрение.

5.16. Комиссия пересматривает отклоненное решение в трехдневный срок. При повторном отклонении одного и того же решения, оно оставляется без рассмотрения.

5.17. С момента ознакомления с решением комиссии в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

5.18. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.19. По требованию общего собрания трудового коллектива или администрации ДОУ член комиссии может быть досрочно отстранен от работы в Комиссии. Решение об этом принимается на общем собрании трудового коллектива ДОУ.

6. Заключительные положения

6.1. Снятие выплаты по настоящему Положению осуществляется по следующим причинам:

- нарушение трудовой дисциплины, производственного процесса;
- не соблюдение Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, СанПиН;
- не соблюдение работником требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности других нормативных актов, зафиксированные в приказах по ДОУ;
- наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на действия педагога или работников «Детского сада комбинированного вида «Радуга».

Основанием для снятия выплаты является приказ по учреждению о дисциплинарном взыскании.

7.2. При отсутствии поступления соответствующих средств из муниципального (окружного) бюджета для оплаты труда или обоснованной экономии фонда оплаты труда все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены на неопределённый срок.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива «Детского сада комбинированного вида «Радуга», принимаются на его заседании, а также согласуются с Управляющим советом ДОУ.

Приложение 1 к Положению о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

Критерии и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
(Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники)

№	Наименование показателя выплат	Критерий оценки показателя	Размер выплат, руб.	Источник информации
1.	Участие в профессиональных конкурсах - Регионального уровня - Всероссийского уровня	Победитель	5 000 рублей	Приказ или протокол о награждении
2.	Сотрудничество с негосударственными организациями, в том числе с социально-ориентированными и некоммерческими организациями, деятельность которых направлена на работу с детьми и молодежью	Наличие совместных проектов, заявленных на конкурс и получивших государственную поддержку из средств федерального или окружного бюджета	10 000 рублей	Приказ об оказании государственной поддержки из средств федерального или окружного бюджета
3.	Организация и проведение методических конференций, семинаров регионального и всероссийского уровня с участием представителей других территорий	Наличие организованных конференций, семинаров	10 000 рублей	Приказ о проведении конференции (семинара)
4.	Достижение высокого уровня качества условий осуществления образовательной деятельности образовательным учреждением	Вхождение в ТОП-10 рейтинга по результатам независимой оценки регионального уровня	5 000 рублей	Протокол результатов независимой оценки регионального уровня
5.	Участие образовательного учреждения в региональных и Всероссийских конкурсах в сфере образования	Победитель	5 000 рублей	Приказ или протокол о результатах конкурса
6.	Уровень доступности образовательного учреждения не менее 100%	100% достижение показателей карты доступности	5 000 рублей	Независимая оценка

Приложение 2 к Положению о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

Критерии и размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Специалисты (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим)

№ n/n	Критерий	Оценка в процентах	Самооц енка	Приме чание
Бухгалтер				
1.	Отсутствие предписывающих замечаний режимного характера со стороны налоговых органов, инспекции по охране труда за выполнением трудового законодательства РФ, инспекционных органов УО и администрации города	3		
2.	Обеспечение исполнения бюджета, норм питания, муниципальных контрактов, своевременное внесение родителями (законными представителями воспитанников) оплаты за содержание ребёнка 100-95% 95-90%	6 3		
3.	Качественная и своевременная сдача отчетности (за текущий период). Качественное ведение документации.	3		
4.	Отсутствие замечаний режимного характера со стороны администрации, педагогов, родителей (законных представителей воспитанников)	3		
5.	Работа на сайте baz.gov	8		
6.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	3		
7.	Работа в коллегиальных органах детского сада	4		
8.	Организация и участие в закупочной деятельности	4		
9.	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течении отчетного периода)	10		
10.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях) 1- мероприятие 2- мероприятие 3- мероприятия	1 3 6		
ИТОГО		50		

Специалист по кадрам, делопроизводитель, специалист по охране труда				
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременная и качественная подготовка документации ДОУ; - своевременная регистрация входящей и исходящей документации, приказов, распоряжений; - оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	3		
2.	Создание новых и поддержка информационных банков данных	4		
3.	Подготовка документов, представление интересов ОУ в инспектирующих органах	8		
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	3		
5.	Работа в коллегиальных органах детского сада	8		

6.	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течении отчетного периода)	10		
7.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности	8		
8.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях)			
	1- мероприятие	1		
	2- мероприятие	3		
	3- мероприятия	6		
ИТОГО		50		

Инструктор по гигиеническому воспитанию, оператор хлораторной установки

1	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима безопасности и охраны труда - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов - отсутствие замечаний по результатам проверки внутри учреждения	7		
2	Отсутствие замечаний режимного характера со стороны администрации, педагогов, родителей (законных представителей воспитанников)	8		
3	Бережное отношение к имуществу, его сохранность, рациональное использование различных видов оборудования	3		
4	Работа в коллегиальных органах детского сада	8		
5	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течении отчетного периода)	10		
6	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности	8		
7	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях)			
	1- мероприятие	1		
	2- мероприятие	3		
	3- мероприятия	6		
ИТОГО		50		

Младший воспитатель, ассистент

1.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	3		
2.	Работа в коллегиальных органах детского сада	5		
3.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности	5		
4.	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников (Индекс здоровья воспитанников группы по данным медицинских работников): 90%-100%	5		
5.	Бережное отношение к имуществу работодателя, его сохранность	5		
6.	Экономия энергоресурсов (эл. энергия, ХВС, ГВС)	5		
7.	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течение отчетного периода)	10		
8.	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима пожарной, антитеррористической безопасности охраны труда и техники безопасности	6		

	- отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов - отсутствие травматизма - отсутствие замечаний по результатам проверок внутри учреждения			
9.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях) 1- мероприятие 2- мероприятие 3- мероприятия	1 3 6		
	ИТОГО	50		

Повар, кухонный рабочий, кастелянша, швея, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных и производственных помещений, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, сторож, грузчик

1.	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима пожарной, антитеррористической безопасности охраны труда и техники безопасности - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов - отсутствие травматизма - отсутствие замечаний по результатам проверок внутри учреждения	6		
2.	Бережное отношение к имуществу, его сохранность, рациональное использование различных видов оборудования	5		
3.	Экономия энергоресурсов (эл. энергия, ХВС, ГВС)	5		
4.	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	5		
5.	Работа в коллегиальных органах детского сада	5		
6.	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течение отчетного периода)	10		
7.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности	5		
8.	Выполнение курьерских работ	5		
9.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях) 1- мероприятие 2- мероприятие 3- мероприятия	1 2 4		
	ИТОГО	50		

Приложение 3 к Положению о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

**Критерии и размеры выплаты за качество выполняемой работы
(Заместители руководителя, главный бухгалтер, педагогические работники)**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Оценка в процентах</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Примечание</i>
Главный бухгалтер				
1	Отсутствие предписывающих замечаний режимного характера со стороны налоговых органов, инспекции по охране труда за выполнением трудового законодательства РФ, инспекционных органов УО и администрации города	3		
2	Достижение целевого показателя среднего уровня заработной платы	6		
3	Качественная и своевременная сдача отчетности (за текущий период). Качественное ведение документации.	3		
4	Самостоятельное повышение квалификации за счет собственных средств	3		
5	Работа на сайте baz.gov	8		
6	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	3		
7	Организация закупочной деятельности	8		
8	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течении отчетного периода)	10		
9	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях) 1- мероприятие 2- мероприятие 3- мероприятия	1 3 6		
	ИТОГО	50		

**Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
Старший воспитатель**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Оценка в процентах</i>	<i>Самооценка</i>	<i>Примечание</i>
1.	Организация актуальных для ДОУ проектов, методических мероприятий муниципального, регионального, всероссийского уровней (Реализация мероприятий ГОП, РИП, фестиваль день и т.д.)	4		
2.	Участие в закупочной деятельности	4		
3.	Обеспечение безопасных условий пребывания обучающихся. Случаи травматизма и несчастных случаев с воспитанниками: Наличие Отсутствие	0 3		
4.	Дополнительное образование. Охват обучающихся в возрасте от 5 лет дополнительным образованием в учреждении: Достижение целевых показателей, установленных приказом начальника УО	3 0		

	Недостижение целевых показателей, установленных приказом начальника УО			
5.	Охват обучающихся в возрасте от 5 лет дополнительным образованием в учреждении естественно - научной и технической направленности: Достижение целевых показателей, установленных приказом начальника УО Недостижение целевых показателей, установленных приказом начальника УО	4 0		
6.	Результаты независимой оценки качества образовательной деятельности учреждения. Вхождение в ТОП-10 рейтинга по результатам НОКО	5		
7.	Доступная среда образовательной организации Наличие положительной динамики Отсутствие динамики	4 0		
8.	Доля штатных педагогических работников, имеющих 1 и высшую квалификационные категории Наличие положительной динамики Отсутствие динамики	3 0		
9.	Наличие педагогических работников участников очных конкурсов профессионального мастерства: Победитель Призер Участник	4 2 1		
10.	Руководство деятельностью структурных подразделений (ПМПк, ППМС-центр, консультцентр и т.д.)	3		
11.	Выполнение рекомендаций ПМПК и МСЭ для получения качественного образования детьми-инвалидами и детьми со статусом ОВЗ	4		
12.	Ведение табеля учета рабочего времени для педагогических работников	2		
13.	Обеспечение доброжелательного бесконфликтного психологического климата среди работников ДОУ. Отсутствие конфликтных ситуаций.	2		
14.	Качественная подготовка отчетов, документов, разработка нормативных и локальных актов.	3		
15.	Представление информации о деятельности образовательного учреждения в СМИ	2		
	ИТОГО	50		
Шеф-повар, заведующий складом				
1	Осуществление контроля за качеством поступающей продукции	4		
2	Соблюдение 20-ти дневного меню (соответствие с технологическими картами и нормами питания) Наличие замечания Отсутствие замечаний	4		
3	Участие в организации закупочной деятельности	3		
4	Деятельность по соблюдению СанПиН, обеспечению режима пожарной, антитеррористической безопасности охраны труда и техники безопасности - отсутствие предписаний режимного характера надзорных органов - отсутствие травматизма - отсутствие замечаний по результатам проверок внутри учреждения	9		

5	Бережное отношение к имуществу, его сохранность, рациональное использование различных видов оборудования	6		
6	Деятельность по развитию социально-привлекательного имиджа ДОУ	3		
7	Озеленение и благоустройство территории и помещений ДОУ (в течении отчетного периода)	7		
8	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности	8		
9	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени: (участие в городских конкурсах, смотрах, выставках, соревнованиях, концертах, встреч с депутатами, участие в митингах и др. мероприятиях) 1- мероприятие 2- мероприятие 3- мероприятия	1 3 6		
ИТОГО		50		

Заместитель заведующего по хозяйственной работе, Заведующий хозяйством

1	Обеспечение энергоэффективности в учреждении (отчет по энергоресурсам)	5		
2	Ведение АРМ мониторинга энергоэффективности	4		
3	Работа по подготовке документов для участия в закупках, товаров, работ, услуг (223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг»)	2		
4	Доступная среда образовательной организации Наличие положительной динамики Отсутствие динамики	4 0		
5	Внесение информации в ТИС-Югры	4		
6	Своевременное размещение документации на сайте http://www.zakupki.gov.ru	2		
7	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб МАДОУ	10		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - качественная подготовка отчетов, договоров, документов	5		
9	Своевременное, рациональное приобретение качественных хозяйственных товаров для нужд ДОУ	4		
10	Отсутствие травматизма среди воспитанников, сотрудников ДОУ	4		
11	Отсутствие замечаний со стороны инспектирующих органов по результатам проверок	6		
ИТОГО		50		

Воспитатель, воспитатель по изобразительной деятельности, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог – психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, олигофренопедагог, тьютор

1.	Участие педагогов в конкурсах (научно-исследовательские, профессиональные, творческие конкурсы): - участие (не менее 5-ти) - наличие призовых мест (не менее 3-х)	1 3		
2.	Публичные выступления с представлением педагогического опыта (на профессиональных форумах, методических объединениях, конференциях, семинарах)	2		
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта через публикации на Интернет-ресурсах в педагогических	1		

	сообществах, в периодических изданиях, сборниках (не менее 5-ти публикаций)			
4.	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях - участник (воспитанники со статусом ОВЗ и (или) имеющие инвалидность) (не менее 3-х) - наличие призовых мест в очных конкурсах (не менее 3-х)	3 3		
5.	Результативность работы по созданию условий для оздоровления и укрепления здоровья воспитанников (Индекс здоровья воспитанников группы по данным медицинских работников): 90%-95% 96%-100%	4 5		
6.	Взаимодействие с разнопрофильными социальными партнёрами - представление отчетных материалов (общественности ДООУ, в КДН г. Югорска и т.д.) - отсутствие взаимодействия	3 0		
7.	Участие в управлении детским садом (работа в совете трудового коллектива, управляющем совете, экспертном совете, коллегиальных органах и комиссиях)	3		
8.	Участие в работе структурных подразделений (ПМПк, ППМС-центр, консультцентр и т.д.)	3		
9.	Проявление активной жизненной позиции вне рабочего времени (участие в городских концертах, встреч с депутатами, митингах и др. мероприятиях)	3		
10.	Участие в методической деятельности образовательного учреждения (в 3-5 направлениях): работа в творческих группах; составление и презентация методических разработок, учебно-демонстрационного материала, ЦиОЭР; проведение семинаров-практикумов; реализация педагогических проектов.	2		
11.	Отсутствие замечаний по результатам проверки руководителем структурного подразделения, медицинским работником	3		
12.	Отсутствие травматизма воспитанников	3		
13.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	3		
14.	Работа с социально неблагополучными семьями воспитанников - проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями; посещение семей воспитанников - отсутствие мероприятий	3 0		
15.	Качественная и своевременная сдача отчетности (за текущий период). Качественное ведение документации. - отсутствие замечаний - наличие замечаний	1 0		
16.	Участие в организации и проведении мероприятий социально-культурной направленности (психолого-педагогическое просвещение родителей, досуговая деятельность с воспитанниками, семейные клубы и объединения)	2		
17.	Участие в разработке образовательных программ (ООП, АООП, АОП)	1		
18.	Пропаганда здоровьесберегающих технологий среди участников образовательного процесса (оформление тематических выставок, стендов, уголков, демонстрация видеороликов, презентаций, консультирование и т.д.) - наличие - отсутствие	1		

19.	Организация досуговой деятельности сотрудников ДОУ (календарные праздники, юбилейные даты и т.д.) - наличие мероприятий - отсутствие мероприятия	2 0		
ИТОГО		50		

Приложение 4 к Положению о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

**Критерии и размер выплаты за качество выполняемой работы
(Специалисты (за исключением педагогических работников), служащие, рабочие)**

№	Наименование показателя выплат	Критерий оценки показателя	Размер выплат, руб.	Источник информации
1.	Участие в профессиональных конкурсах - Регионального уровня - Всероссийского уровня	Победитель	5 000 рублей	Приказ или протокол о награждении
2.	Достижение высокого уровня качества условий осуществления образовательной деятельности образовательным учреждением	Вхождение в ТОП-10 рейтинга по результатам независимой оценки регионального уровня	5 000 рублей	Протокол результатов независимой оценки регионального уровня
3.	Участие образовательного учреждения в региональных и Всероссийских конкурсах в сфере образования, охраны труда, пожарной безопасности	Победитель	5 000 рублей	Приказ или протокол о результатах конкурса
4.	Уровень доступности образовательного учреждения не менее 100%	100% достижение показателей карты доступности	5 000 рублей	Независимая оценка
5.	Оказание платных услуг в учреждении	Непосредственное оказание услуги	3000 рублей	В соответствии с табелем посещаемости платных услуг

Приложение 5 к Положению о размерах, условиях и порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

Критерии и размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) (все категории работников)

№ №	Критерии и показатели выплат	Категория работников	Размер выплат
1.	Подготовка ДОУ к новому учебному году.	Все категории работников	от 2 000 - 10 000 руб.
2.	Получение учреждением премий, Грантов за участие в конкурсах различного уровня	Все категории работников	от 2 000 - 10 000 руб.
3.	Результат очного участия в городских конкурсах профессионального мастерства («Педагог года г.Югорска», «Премия главы города «Признание», «Идеи образования-2020: от новаторской идеи до педагогической практики», «Конкурс программ родительского просвещения») <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	Педагогические работники	5 000 руб. 3 000 руб. 2 000 руб.
4.	Результат очного участия в региональном конкурсе профессионального мастерства («Лучший педагог ДОУ», «Воспитатель года ХМАО-Югры») <ul style="list-style-type: none"> • 1 место • 2 место • 3 место 	Педагогические работники	10 000 руб. 8 000 руб. 5 000 руб.
5.	Подготовка победителя и лауреата всероссийского конкурса «Педагог года»: Муниципальный этап: - Победитель - Лауреат Региональный этап: - Победитель - Лауреат	Заместитель заведующего по ВМиР, старший воспитатель	10 000 руб. 5 000 руб. 15 000 руб. 10 000 руб.
6.	Подготовка: - победителей очных всероссийских, региональных, международных конкурсов - призеров и лауреатов. (В случае нескольких призовых мест берется одно наиболее значимое. Конкурсы должны быть организованы ДОиМП ХМАО-Югры или Минпросвещения).	Педагогические работники	5 000 руб. 3 000 руб.
7.	Публичная защита с экспертной оценкой продукта: программы развития ДОУ, инновационного проекта, плана инновационной деятельности и т.д.	Все категории работников	3 000 руб. (за каждое мероприятие)
8.	Результативное очное участие в профессиональных конкурсах, рекомендованных вышестоящими органами. Победитель Призер (2,3 место)	Все категории работников	5 000 руб. 3 000 руб.

9.	Качественная подготовка и проведение массовых (50 чел. и более) общегородских мероприятий, определенных планом работы Управления образования: 1 мероприятие	Все категории работников	(за каждое мероприятие) 1 000 руб.
10.	Взаимодействие образовательного учреждения с социально-ориентированными негосударственными организациями и индивидуальными предпринимателями в части их методического сопровождения (с приложением подтверждающих документов: договор, акт выполненных работ) по результатам полугодия	Заместитель заведующего по ВМиР, старший воспитатель	2 000 руб.
11.	Результативная деятельность ДООУ в статусе городской опорной площадки, региональной инновационной площадки по итогам учебного года, на основании протокола экспертной комиссии Управления образования	Заместитель заведующего по ВМиР, старший воспитатель	до 5 000 руб.
12.	Выполнение роли актёра на детских праздниках	Все категории работников	500 руб. за каждый праздник
13.	Качественное участие в благоустройстве территории, здания ДООУ (субботники, окрашивание, уход за растениями и т.п.)	Все категории работников	до 2000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
14.	Эффективное выполнение общественно-значимой деятельности	Все категории работников	до 3000 руб. (за каждый месяц)
15.	Осуществление профессиональной помощи педагогическим работникам с опытом работы до 1 года в ДООУ, практиканту	Педагогические работники	до 1000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
16.	Отсутствие задолженности по родительской плате за содержание детей в ДООУ	Воспитатели	до 2000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
17.	Средняя наполняемость детей в детском саду: Корпус 1 - 210 и более Корпус 2 – 160 и более	Повара, кухонные рабочие, машинисты по стирке и ремонту спецодежды	2 000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
18.	Оказание платных дополнительных услуг в ДООУ	Все категории работников	до 3000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
19.	Сдача в установленные сроки годового балансового отчёта	Главный бухгалтер, бухгалтер	до 5000 руб.
20.	Взаимодействие с Центром занятости населения по реализации государственной программы ХМАО-Югры «Поддержка занятости населения»	Специалист по кадрам, делопроизводитель	до 1 000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
21.	Ведение сайта учреждения	Все категории работников	до 2 000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
22.	Ведение и заполнение государственных информационных систем	Делопроизводитель, специалист по кадрам,	от 500 – 2 000 руб. (за фактически выполненный объем)

		заместитель заведующего по ВМиР, старший воспитатель	работы, за каждый месяц)
23.	Высокая фактическая посещаемость воспитанниками групп ДОУ. Фактическая посещаемость: от 80% до 89% от 90 до 100%	Воспитатели, младшие воспитатели	(за фактически отработанное время, за каждый месяц) 1 000 руб. 2 000 руб.
24.	Организация и ведение документооборота по оказанию платных услуг на базе ДОУ. Поддержание в актуальном состоянии.	Делопроизводитель, старший воспитатель, специалист по кадрам, бухгалтер, главный бухгалтер	от 500 – 3 000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
25.	Осуществление контроля за своевременным прохождением медицинских осмотров, диспансеризации, вакцинации, санитарного минимума, флюорографии работниками ДОУ	Специалист по охране труда	до 2000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
26.	Участие в работе в качестве члена в составе: - аттестационной комиссии МАДОУ по аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности; - конкурсных комиссий МАДОУ; - комиссии по проведению тематического контроля.	Все категории работников	от 500 – 2 000 руб. (за каждое фактическое участие)
27.	Организация и контроль антикоррупционной деятельности (фактическое участие)	Члены антикоррупционной комиссии	до 2000 руб. (за фактически отработанное время, за каждый месяц)
28.	Работа в течении календарного года без листов временной нетрудоспособности (по итогам календарного года)	Все категории работников	2 000 руб.
29.	Доля внебюджетных средств, полученных от дополнительных платных услуг, в том числе от образовательных (за исключением средств в рамках ПФДО), направленных на развитие образовательного учреждения (развитие материально-технического, кадрового обеспечения, содержание здания и территории) - 30% и более (по итогам календарного года)	Бухгалтер, главный бухгалтер	2 000 руб.
30.	Доля средств субвенций, направленных на развитие материально-технической базы ДОУ (факт) – не менее 5% (по итогам календарного года)	Бухгалтер, главный бухгалтер	2 000 руб.

31.	Отсутствие предписаний режимного характера по результатам проверок образовательного учреждения надзорными органами (Роспотребнадзор, Пожнадзор, Обрнадзор и т.д.) Оценивается по результатам 1 и 2 полугодия.	Бухгалтер, главный бухгалтер, специалист по охране труда, делопроизводитель, старший воспитатель, специалист по кадрам, заместитель заведующего по ВМиР, заместитель заведующего по ХР, заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар, кладовщик	от 500 – 5 000 руб.
32.	Снижение кредиторской задолженности по родительской плате за присмотр и уход за детьми по итогам календарного года.	Бухгалтер	от 500 – 5 000 руб.