



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОД ОКРУЖНОГО ЗНАЧЕНИЯ НИЖНЕВАРТОВСК

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА
ДЕТСКИЙ САД № 69 «СВЕТОФОРЧИК»**

628600 Российская Федерация, Тюменская область
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра
г.Нижневартовск, ул.Молодежная 12 «а»

Телефоны: 21-06-50; 21-09-64
Тел, /факс (3466) 21-06-12
mbdoydskv69@yandex.ru

ПРИКАЗ

« 28 » 08 2024 г.

№ 283

**Об утверждении Положения о порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления работникам
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №69 «Светофорчик»**

Во исполнении постановления администрации города от 24.05.2024 года «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса РФ, с учетом мнения трудового коллектива (протокол №___ от ___ 2024 года), в целях совершенствования системы оплаты труда работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС №69 «Светофорчик»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №69 «Светофорчик» (приложение 1).
2. Специалистам по кадрам Кулинич А.А., Чубенко А.А.:
 - 2.1. Вести разъяснительную работу с коллективом по вопросам стимулирующих выплат в МАДОУ г.Нижневартовска ДС №69 «Светофорчик».
 - 2.2. Разместить данный приказ на стенда в холле образовательной организации
3. Бухгалтеру Гуденко А.С.:
 - 3.1. Строго руководствоваться данным приказом при начислении заработной платы работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №69 «Светофорчик».
 - 3.2. Вести разъяснительную работу с коллективом по вопросам оплаты труда.
4. Главному бухгалтеру Фабер И.Н. обеспечить контроль за правильностью начислений заработной платы работникам согласно данного приказа.

5. Старшему воспитателю Болошевой Н.Е. (администратору сайта образовательной организации) разместить данный приказ в срок не позднее 20.09.2024 года.
6. Ответственность за исполнением приказа возложить на специалиста по кадрам Чубенко А.А., специалиста по кадрам Кулинич А.А., бухгалтера Гуденко А.С., старшего воспитателя Болошеву Н.Е., главного бухгалтера Фабер И.Н.
7. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

И.о.заведующего

И.С.Холодилова

С приказом ознакомлены:

№ п/п	ФИО	Должность	Подпись
1.	Абдуллаева Г.И.	воспитатель	
2.	Абдуллаева Г.Р.	воспитатель	
3.	Абрамовская Е.В.	Зав. методическим отделом	
4.	Авдеева Т.М.	Зам зав по АХР	
5.	Алибекова З.М.	воспитатель	
6.	Байрамова А.Е.	воспитатель	
7.	Байрамова Г.А.	воспитатель	
8.	Башмакова Э.З.	Кухонный рабочий	
9.	Бейдуллаева С.Ш.	воспитатель	
10.	Белкина Г.В.	воспитатель	
11.	Белова В.И.	воспитатель	
12.	Боговарова Ю.П.	воспитатель	
13.	Болошева Н.Е.	Ст воспитатель	
14.	Бузмакова Л.Г.	дворник	
15.	Валиева Э.Г.	воспитатель	
16.	Васильева Т.Е.	Уборщик служебных помещений	
17.	Гаджахмедова С.М.	Помощник воспитателя	
18.	Гаджибалаева А.А.	Уборщик служебных помещений	
19.	Гаджиева В.Х.	Помощник воспитателя	
20.	Галиханова Д.М.	Кладовщик	
21.	Гараева М.Г.	Повар	
22.	Герашенкова Е.Н.	Педагог-психолог	
23.	Гизитдинова Н.Ю.	Воспитатель	
24.	Гильфанова З.Б.	Воспитатель	
25.	Гиниятуллина А.И.	Музыкальный руководитель	
26.	Гребенщикова Е.Н.	воспитатель	
27.	Гридчина М.Ю.	воспитатель	
28.	Гуденко А.С.	бухгалтер	
29.	Гумерова С.В.	Уборщик служебных помещений	
30.	Гущина Г.А.	воспитатель	
31.	Гюлляррова Л.А.	Инструктор по ФИЗО	
32.	Дагирова А.И.	Помощник воспитателя	
33.	Димарчук И.И.	Помощник воспитателя	
34.	Дюкарева Н.С.	Специалист по закупкам	
35.	Дядюк И.В.	Музыкальный руководитель	
36.	Елисеева Е.С.	повар	
37.	Ешану О.И.	Помощник воспитателя	
38.	Журавлева А.И.	Помощник воспитателя	
39.	Зазимко Е.М.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	
40.	Запасная С.М.	Помощник воспитателя	
41.	Захарова А.Г.	воспитатель	
42.	Иванова Т.В.	Повар	
43.	Идрисова М.А.	Помощник воспитателя	
44.	Имамалиева Р.Р.	воспитатель	
45.	Исаева С.Х.	воспитатель	
46.	Кадырова Д.И.	По воспитателя	
47.	Карташова В.Н.	Дворник	
48.	Керимова Е.С.	Старший воспитатель	
49.	Килина Л.Н.	Воспитатель	

50.	Киселева Е.А.	воспитатель	
51.	Кисельникова И.Г.	Воспитатель	
52.	Кладова Т.В.	Пом. воспитателя	
53.	Кобыльняк А.В.	воспитатель	
54.	Кожемяк Е.А.	Уборщик служебных помещений	
55.	Король Г.Я.	воспитатель	
56.	Кочеткова Н.А.	Повар	
57.	Кулинич А.А.	Специалист ОК	
58.	Кунгурова И.В.	Воспитатель	
59.	Курганская Н.С.	Уборщик служ помещений	
60.	Курочкина В.И.	Инструктор по ФИЗО	
61.	Лавренчук Т.И.	Уборщик служ помещений	
62.	Латышева Л.Г.	Воспитатель	
63.	Лашманова Г.Ю.	Специалист по ОТ	
64.	Лебедева С.В.	воспитатель	
65.	Лопатина О.А.	бухгалтер	
66.	Макушина Е.П.	делопроизводитель	
67.	Мамедбекова Г.Ш.	Воспитатель	
68.	Мамоненко Н.С.	Воспитатель	
69.	Манзик М.А.	Педагог-психолог	
70.	Матвеева Е.В.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	
71.	Матовникова О.Н.	Бухгалтер	
72.	Махмутова Г.А.	Пом воспитателя	
73.	Минасян Д.В.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	
74.	Могосенко Ю.М.	Кухонный рабочий	
75.	Морозова Н.В.	Пом воспитателя	
76.	Москалюк С.Д.	Рабочий КОРЗ	
77.	Мусаева Б.Р.	Кухонный рабочий	
78.	Мусина А.И.	Пом воспитателя	
79.	Мустафина Л.Р.	воспитатель	
80.	Мухаметова Н.А.	Помощник воспитателя	
81.	Мухаметшина Т.А.	Повар	
82.	Неустроева Ю.И.	Помощник воспитателя	
83.	Никитина Т.Г.	кладовщик	
84.	Новрузова А.К.	Воспитатель	
85.	Онос М.И.	Воспитатель	
86.	Павлющенко Т.М.	воспитатель	
87.	Першина Л.Н.	воспитатель	
88.	Пириева А.Т.	Помощник воспитателя	
89.	Плакида С.А.	Кухонный рабочий	
90.	Попа А.И.	Пом воспитателя	
91.	Пынтя В.Н.	кастелянша	
92.	Ратникова А.В.	Повар	
93.	Роскова Е.А.	Пом воспитателя	
94.	Рудецкая А.М.	Пом воспитателя	
95.	Рыльцева А.С.	Помощник воспитателя	
96.	Садридинова Р.Х.	Кухонный рабочий	
97.	Саидова А.Б.	Воспитатель	
98.	Салимгареева Г.Ф.	Шеф-повар	
99.	Седельникова Л.Н.	воспитатель	
100.	Седельникова Ю.В.	Помощник воспитателя	
101.	Селиханов И.С.	дворник	
102.	Сивцова Е.Н.	повар	
103.	Смоленко Н.Н.	Воспитатель	

104.	Соболева М.П.	Воспитатель	
105.	Сокол В.С.	Муз руководитель	
106.	Сулямова С.Г.	воспитатель	
107.	Сумина Н.Б.	Помощник воспитателя	
108.	Суховеева А.С.	Учитель-логопед	
109.	Таванникова А.Р.	Уборщик служебных помещений	
110.	Тибец А.В.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	
111.	Упорова Е.В.	Пом воспитателя	
112.	Усманова А.Я.	Пом воспитателя	
113.	Фабер И.Н.	Главный бухгалтер	
114.	Федяшкина М.М.	Учитель-логопед	
115.	Холодилова И.С.	Зам зав по ВМР	
116.	Хохлова Е.А.	Пом воспитателя	
117.	Чубенко А.А.	Специалист ОК	
118.	Чувашова П.В.	Специалист по ОТ	
119.	Шайдулина М.В.	Воспитатель	
120.	Шляхова Л.А.	Кастелянша	
121.	Юкова В.Н.	Машинист по стирке и ремонту спец одежды	
122.	Яковлева Т.А.	Воспитатель	
123.	Яманаева Г.М.	Кухонный рабочий	
124.			
125.			
126.			
127.			
128.			
129.			
130.			
131.			
132.			
133.			
134.			
135.			
136.			
137.			
138.			
139.			
140.			
141.			
142.			
143.			
144.			
145.			
146.			
147.			

**Положение
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их
установления работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 69
«Светофорчик»**

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 69 «Светофорчик» (далее - Положение), определяет механизм распределения стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №69 «Светофорчик» (далее - организация) с учетом источника финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования).

1.2. Стимулирующие выплаты представляют собой сумму денежных средств, направляемых на выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу работникам организации в соответствии с источниками финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования).

1.3. Стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда организации и финансируются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания в соответствии с источниками финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования).

II. Размер стимулирующих выплат

2.1. На стимулирующие выплаты по каждому источнику финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования) предусматривается 10% от фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих без учета коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**III. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за
интенсивность и высокие результаты работы, критерии их установления**

3.1. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается настоящим Положением.

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается специалистам, служащим, рабочим.

3.1.2. 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 организации.

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при условии выполнения плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

3.1.4. Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада служащих, специалистов; 15% оклада рабочих.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% на срок одного года с даты приема на работу (с даты выхода на работу) и оформляется приказом руководителя.

3.1.5. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты работы проводится комиссией, избранной из представителей работников организации, выборного органа первичной профсоюзной организации.

Результатом оценки являются оценочный лист по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, сводная ведомость результатов оценки. В оценочном листе, сводной ведомости указывается процент стимулирующей надбавки, устанавливаемой по результатам оценки работ, по которым проводилась оценка. Форма оценочного листа за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом заведующего.

3.1.6. Перечень работ для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы представлен в приложении 1 к настоящему Положению.

3.1.7. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей , неквалифицированная подготовка документов – до 20%;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – до 20%;
- нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставления недостоверной информации – до 20%;
- несоблюдение трудовой дисциплины – до 20%.

Конкретные размеры, условия снижения или лишения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные работникам, определяются экспертной комиссией, и оформляется приказом заведующего, в соответствии с настоящим Положением.

Работники организации, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом заведующего под роспись.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, показатели и критерии их установления

4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников (заместители заведующего, главный бухгалтер, педагогический персонал), и регламентируются настоящим Положением.

4.1.1. 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) (приложение 2 к настоящему положению).

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 (педагогический персонал).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) в соответствии с настоящим Положением.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в год по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% на срок один год, с даты приема на работу (с даты выхода на работу) и оформляется приказом заведующего.

4.1.2. Инструменты оценки качества выполняемых работ (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данные критерии, вес индикатора) рассматриваются и принимаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации собранием трудового коллектива и утверждаются локальным актом организации (приказом заведующего).

4.1.3. Оценка качества труда выполняемых работ проводится один раз в год (сентябрь) экспертной комиссией, избранной из представителей работников организации, выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается на общем собрании (конференции) работников и утверждается локальным актом (приказом заведующего) организации.

Деятельность комиссии по оценке качества выполняемых работ регламентируется соответствующим положением, утвержденным локальным актом организации (приказом заведующего).

Результатом оценки являются оценочный лист результатов оценки качества выполняемых работ (в разрезе применяемых показателей), сводная ведомость результатов оценки качества выполняемых работ. В оценочном листе, сводной ведомости указывается процент стимулирующей надбавки, набранный по результатам оценки качества выполняемых работ, по которым проводилась оценка. Форма оценочного листа за качество выполняемых работ утверждается приказом заведующего.

Выплата за качество выполняемых работ работнику устанавливается на период до проведения очередной оценки качества выполняемых работ (с 1 сентября по 31 августа).

4.2. Установление выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ (заместителям заведующего, главному бухгалтеру) осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности организации за предшествующий календарный год.

4.2.1. Для оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации используются критерии и показатели, указывающие на результаты деятельности организации, качество оказываемых муниципальных услуг и достижение показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов.

Параметры и критерии оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации приведены в приложении 3 к настоящему Положению.

Показатели качества оказываемых муниципальных услуг, достижения показателей эффективности деятельности организации, реализации социально значимых проектов производятся на основании отчета организации о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов. Общая сумма набранных процентов за эффективность деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организации по итогам года не должна превышать 100% от должностного оклада.

4.2.2. Оценка качества выполненных работ заместителей заведующего, главного бухгалтера организации осуществляется ежегодно в сентябре текущего года в срок до 25 сентября экспертной комиссией по оценке качества выполненных работ.

Результаты оценки качества выполненных работ оформляются оценочным листом результатов оценки эффективности деятельности заместителей заведующего, главного бухгалтера организаций в разрезе целевых показателей и критериев эффективности, формы которого утверждаются приказом заведующего.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям заведующего, главному бухгалтеру на период до проведения очередной оценки качества выполненных работ (с 1 сентября по 31 августа).

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ установленные педагогическому персоналу, заместителям заведующего, главному бухгалтеру организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей , неквалифицированная подготовка документов – до 20%;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – до 20%;
- нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставления недостоверной информации – до 20%;
- несоблюдение трудовой дисциплины – до 20%.

Конкретный размер и условия снижения стимулирующих выплат педагогическому персоналу, заместителям заведующего, главному бухгалтеру определяется экспертной комиссией утверждается приказом заведующего.

Работники организации, которым снижен размер стимулирующих выплат, должны быть ознакомлены с соответствующим приказом заведующего под роспись.

V. Выплата за квалификационную категорию

За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

Приложение 1
к «Положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления
работникам
МАДОУ ДС №69 «Светофорчик»

**Критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с
выполнением плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный
период (специалисты, деятельность которых не связана с образовательной
деятельностью, служащие, рабочие)**
Служащие.

- Помощник воспитателя
- делопроизводитель
- шеф-повар;

№ п/п	Наименование работ	Критерий качества	Размер выплаты в % от должн. оклада, оклада рабочего (от 0% до 50%)	Источник информаци и
<i>Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации</i>				
1.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований, содержания помещений в соответствии с СанПиН	отсутствие замечаний	4	справка
2	Обеспечение безопасных условий всех участников образовательного процесса: - антитеррористическая безопасность, пожарная безопасность (дежурный администратор); - гражданская оборона	-отсутствие нарушений	5 2	приказ
3	Создание условий для выполнения натуральных норм питания	отсутствие замечаний	6	справка
<i>Высокая результативность работы</i>				
3.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных организаций.	отсутствие жалоб наличие жалоб	3 0	справка
4.	Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию: - в адаптационный период (работа с детьми раннего возраста (с 1,6 мес. до 3 лет)); - работа с детьми-инвалидами, посещающими группу	Отсутствие нарушений	5 5	приказ
5	Работа с информационными ресурсами (официальные сайты РФ – бус гов, закупки, мониторинг-Югра, электронный мониторинг, ГИС-образование, банки) постоянные,	Отсутствие нарушений	10	Приказ, акты проверок

	ежедневные.			
6	За отдаленность административных учреждений (за работу, связанную с разъездами – центр занятости, военный комиссариат, банк и другие)	Отсутствие нарушений	5	Должностная инструкция, приказ
7	Работа с архивами	Отсутствие нарушений	5	Должностная инструкция
Итого: 50%				

Прочие специалисты.

Специалист по охране труда,
специалист отдела кадров,
бухгалтер, специалист в сфере закупок
специалист по защите информации,
специалист административно-хозяйственной деятельности

№ п/п	Наименование работ	Критерий качества	Размер выплаты в % от должн. оклада, оклада рабочего (от 0% до 100%)	Источник информации
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации				
1.	Обеспечение безопасных условий всех участников образовательного процесса: - антитеррористическая безопасность, пожарная безопасность (качественное выполнение функций дежурного администратора)	-наличие нарушений	0	Справка приказа Приказ, должностная инструкция
		-отсутствие нарушений	5	
	- защита персональных данных (ведение журналов, формуляров, приказов по защите персональных данных)	- отсутствие нарушений	10	
Высокая результативность работы				
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных организаций.	отсутствие жалоб	3	Справка
		наличие жалоб	0	
3	Работа с информационными ресурсами (официальный сайт РФ - бус гов, закупки, электронный мониторинг, мониторинг-Югра, ГИС-образование, государственные услуги (выгрузка квитанций для родителей (законных представителей), меркурий, УРМ (ежедневная, постоянная)	Отсутствие нарушений	10	Приказ , справка
		Наличие нарушений	0	
4.	Обеспечение выполнения работы по оформлению	Отсутствие нарушений	10	Приказ, справка

	документов по компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми. Работа с банком по оформлению банковских карт работникам. Оформление технических заданий для проведения закупок по питанию. Обеспечение выполнения работы по оформлению документов по списанию.	Наличие нарушений	0	
5	Работа с архивами	-отсутствие нарушений	2	Должностная инструкция
6	Работа с пенсионным фондом, ФСС по больничным листам	Отсутствие нарушений	5	Приказ, справка
7	Работа с центром занятости, военкоматом, сторонними организациями по списанию	Отсутствие нарушений	5	Приказ, справка
Итого 50%				

Рабочие.

Повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, вахтер, дворник, кухонный рабочий, швея, кастелянша, КОРЗ, сторож

№ п/п	Наименование работ	Критерий качества	Размер выплаты в % от должн. оклада, оклада рабочего (от 0% до 100%)	Источник информации
<i>Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы организации</i>				
1.	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических требований, содержания помещений и территории в соответствии с СанПиН	отсутствие замечаний	4	Справка
	- осуществление уборки холодного склада, хозяйственного блока	наличие нарушений	0	
2	Обеспечение безопасных условий всех участников образовательного процесса, в том числе: - качественное выполнение функции дежурного администратора; - работа в постоянно действующей комиссии (пожарная безопасность);	Отсутствие замечаний	1	Должностная инструкция, справка
			2	
			1	
3.	Уход за растениями: полив, удаление пыли, подкормка растений, находящихся в местах общего доступа	Наличие замечаний	0	
		Отсутствие замечаний	1	Справка приказ
4.	Обеспечение выполнения применения в образовательном	Отсутствие замечаний	0	
		Наличие замечаний	0	Приказ, справка

	процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников: -Оказание помощи в одевании, раздевании и выводе на прогулку детей раннего и младшего дошкольного возраста	Наличие замечаний	1 0	
Высокая результативность работы				
5.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных организаций.	отсутствие жалоб наличие жалоб	3 0	Справка
6.	Создание условий для выполнения натуральных норм питания: Разработка 10-дневного цикличного меню по сезонам. Ежедневный анализ соблюдения выполнения норм питания	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	2 0	Приказ , справка
Итого: 15%				

Приложение 2
к «Положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления
работникам МАДОУ ДС №69 «Светофорчик»

Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ в соответствии с
показателями и критериями оценки эффективности деятельности
(педагогический персонал)

- Педагогический персонал: воспитатель.

- Прочие педагогические работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, педагог-психолог, учитель-логопед

Направления эффективности деятельности	Показатели эффективности педагога	Критерии эффективности	% от должностного оклада
<i>Человеческие ресурсы</i>			
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений.	- отсутствие - наличие Справка зам зав по ВМР	3 0
2. Обеспечение высокого качества образования	Психолого-педагогическое сопровождение образовательной деятельности: Предоставление услуг через: - детско-родительский клуб; - ПМПК; - сопровождение детей- инвалидов	-наличие -отсутствие Приказ, отчет, ИПРА (отчет о реализации)	3 3 3
	Использование вариативных форм предоставления дошкольного образования: - группа утреннего пребывания	Приказ, справка	2
3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	наличие победителей и призеров конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней, в том числе отмеченные знаком ГТО	10 и более	3
		от 4 до 10	2
		от 1 до 3 приказы, грамоты	1
4. Реализация проектов, программ дополнительного образования (музей, театр, клуб, библиотека, творческая лаборатория, секция)	руководство музеем, театром, клубом, библиотекой, секцией, творческой лабораторией и так далее	- руководство - отсутствие Приказ, отчет	3 0
5. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и	- увеличение показателя индекса здоровья - стабильные	4
			2

Направления эффективности деятельности	Показатели эффективности педагога	Критерии эффективности	% от должностного оклада
	укреплению здоровья воспитанников	показатели индекса здоровья (сохранение) Справка зам зав по ВМР, мед работника	
	случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	- отсутствие - наличие Справка специалиста по ОТ	3 0
6. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности	- оптимальный (выше среднего показателя по ДОУ) от 95%	3
		- допустимый (на уровне показателя по ДОУ) от 80% до 94%;	2
		- не допустимый (ниже показателя по ДОУ) менее 80%	0
7. Эффективность работы по комплексной безопасности	Организация работы по: - профилактике ДДТТ, - пожарной безопасности с воспитанниками (не менее 1 раза в неделю, согласно программе работы	Отсутствие нарушений	3
		Отсутствие нарушений Приказ, программа, справка, отчет	3
8. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию родителями	- социально-педагогическая работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации; - консультационный пункт	Проведение работы	4
		Наличие Приказ, отчет	4
Материально-технические ресурсы			
9.Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года (подготовка, предоставление групп, кабинетов, участков)	-отсутствие замечаний Акт приемки	3
	Реализация программ инновационной стажировочной площадки, форсайт-центра	Участие в реализации Приказ, отчет	3
ИТОГО			50

Приложение 3
к «Положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления
работникам МАДОУ ДС №69 «Светофорчик»

**Показатели и критерии оценки качества выполняемых работ в соответствии с
показателями и критериями оценки эффективности деятельности**

- Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе
- заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе
- главный бухгалтер

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	% от должн. оклада
Материально-технические, человеческие ресурсы				
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	отсутствие предписаний (представлений) контролирующих органов (по результатам проверки предшествующего периода) (роspotребнадзор, пожарнадзор, администрация города, департамент образования, контрольно-ревизионное управление, счетная палата, обрнадзор)	- отсутствие нарушений; - наличие нарушений Отсутствие проверок	3 0 0
		обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	- отсутствие - наличие	3 0
		Исполнение муниципального задания за отчетный год	От 99%	1
		Привлечение дополнительных средств на цели развития образования образовательной организации (платные услуги, аренда, гранты, награды избирателей, меценаты)	Свыше 1,5 млн руб.	3
			от 1 млн до 1,5 млн. руб	2
			от 500 тыс. руб до 1 млн руб	1
			от 250 тыс руб до 500 тыс руб	1
		Достижение целевых показателей средней заработной платы педагогических работников образовательной организации	- достигнуто; - не достигнуто	2
		Поддержка трудоустройства несовершеннолетних в ДОУ	Более 10 человек	2
			От 5 до 9 человек	1
2	Реализация программ,	наличие победителей и призеров очных конкурсов, в	- наличие	2

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	% от должн. оклада
	направленных на работу с одаренными воспитанниками	том числе получение значков ГТО муниципального уровня, регионального уровня, всероссийского уровня	- отсутствие (приказ, справка, дипломы)	0
	Реализация проектов, программ (музей, театр, клуб, библиотека и др.), вариативных программ	обеспечение работы музеев, театров, клубов, библиотеки и др., реализация вариативных программ, работа творческих лабораторий	- наличие Справка, приказ, отчет о деятельности	2
3.	Развитие кадрового потенциала	Привлечение в ДОУ молодых специалистов в возраста до 35 лет. Работа по наставничеству	4% и выше 3% 1-2% Менее 1	2 1,5 1 0
		Доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией	более 70% от 60% до 70% от 50 до 60% менее 50%	3 2 1 0
		Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в очных этапах конкурсов профессионального мастерства	Лауреат Призер Победитель	0,5 1
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	случаи травматизма с воспитанниками во время образовательного процесса	- отсутствие - наличие	2 0
		эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	- увеличение показателя индекса здоровья - стабильные показатели индекса здоровья	2 1
5	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	уровень удовлетворенности населения качеством предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	- от 85% - от 75 до 84 - от 65 до 74% - менее 65%	3 2 1 0
Информационный, технологический ресурс				

№ п/п	Направление	Целевые показатели	Критерии эффективности	% от должн. оклада
6	Информационная открытость	обеспечение наличия на официальном сайте и сайтах согласно законодательства информации о деятельности образовательной организации в соответствии с Правилами размещения в сети Интернет и обновления информации; (сайт закупок, бус гов, энергосбережение, природопользование, ГИС образование)	- отсутствие замечаний по результатам проверок - наличие замечаний (акты проверок)	5 0
7	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в сфере закупок	Доля закупок, размещенных конкурентными способами (процент от совокупного годового объема закупок)	30% и более совокупного годового объема закупок 20% до 29% 10% и более Менее 10%	3 1 0,5 0
Технологический ресурс				
8	Эффективность работы по комплексной безопасности	Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения (качественное исполнение функции дежурного администратора)	-наличие нарушений -отсутствие нарушений (приказ, справка)	0 5
Материально-технические ресурсы				
9	Эффективное использование ресурсов	результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	- отсутствие замечаний - наличие замечаний	3 0
		исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности	от 95% до 100% ниже 95%	3
		просроченная кредиторская задолженность	отсутствие; наличие	0 -3
Итого:				50

Приложение 4
к «Положению о порядке и условиях
осуществления стимулирующих выплат,
критерии их установления
работникам МАДОУ ДС №69 «Светофорчик»

Положение
о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за
особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и
критериями оценки эффективности деятельности работникам муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска
детского сада №69 «Светофорчик», в пределах экономии фонда оплаты труда»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №69 «Светофорчик», в пределах экономии фонда оплаты труда (далее по тексту – Порядок) определяет порядок и условия единовременных (разовых) стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада №69 «Светофорчик» (далее – организация) по двум источникам финансирования (субсидия на выполнение муниципального задания за счет средств бюджета города и субсидия на выполнение муниципального задания за счет субвенции на реализацию дошкольными образовательными организациями основных общеобразовательных программ дошкольного образования, далее - по двум источникам финансирования).

1.2. Настоящий Порядок распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

2. Порядок распределения **единовременных (разовых) стимулирующих выплат за особые достижения при** **выполнении услуг (работ) работникам образовательной организации**

2.1. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников (далее - единовременные (разовые) стимулирующие выплаты) по факту получения результата, в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией, по двум источникам финансирования.

2.2. Распределение единовременных (разовых) стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда происходит на заседании экспертной комиссии, утвержденной приказом заведующего.

2.3. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работникам организации устанавливается настоящим Положением (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Условия получения единовременных (разовых) стимулирующих выплат

3.1. Работникам организации единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с показателями эффективности деятельности в абсолютных размерах, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией.

3.2. Особыми достижениями при выполнении услуг (работ) считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к результатам, значимости и т.д. (приложение 1 к настоящему Положению).

3.3. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) оформляется для работников организации – приказом заведующего организации.

Приложение 1
к «Положению о порядке и условиях единовременных
(разовых) стимулирующих выплат за особые достижения
при выполнении услуг (работ) в соответствии
с показателями и критериями оценки эффективности
деятельности работникам МАДОУ ДС № 69 «Светофорчик»,
в пределах экономии фонда оплаты труда»

Показатели и критерии эффективности деятельности единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) работниками МАДОУ г.Нижевартовска ДС №69 «Светофорчик»

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
1.	<i>Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования</i>	
1.1.	Результативное участие работников в смотрах, конкурсах и других мероприятиях организованных образовательной организацией в рамках ФГОС ДО, ФОП ДО (приказ, Положение, сводный лист): - 1 место - 2 место - 3 место	2000,00 1500,00 1000,00
2.	<i>Эффективное использование ресурсов</i>	
2.1.	Подготовка образовательной организации к началу учебного года (приказ, расчет, документы): а) качественное проведение ремонтных работ (с покраской, шпаклевкой, грунтовкой и т.п.) в помещениях образовательной организации - до 10 м ² - до 20 м ² - более 20 м ² б) качественная покраска МАФов, разметки	2000,00 5000,00 10000,00 2000,00
3.	<i>Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников</i>	

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
3.1.	Организация и проведение конференций, круглых столов, мастер-классов и др. мероприятий с родителями воспитанников (дегустация блюд и т.д.) (приказ, конспект, протокол, отчет)	1500,00 За каждое мероприятие
4.	<i>Развитие кадрового потенциала</i>	
4.1.	Разработка комплексно-целевых, вариативных, инновационных программ, проектов, технологий, методик, методических рекомендаций, пособий и др. для участия в конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня (приказ, продукт)	2000,00
4.2.	Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства среди образовательных организаций («Педагог года», «Педагогические инициативы», «Педагогический дебют», «Методист года» и др.) - муниципальный уровень Финалист Лауреат Победитель - региональный уровень Финалист Лауреат Победитель - всероссийский уровень Финалист Лауреат Победитель	 3000,00 5000,00 7000,00 5000,00 7000,00 8000,00 7000,00 9000,00 11000,00
4.3.	Подготовка работника для участия в конкурсах профессионального мастерства среди образовательных организаций «Педагог года», «Педагогический дебют» и др. в составе творческой группы (приказ, информационное письмо) - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 2000,00 4000,00 6000,00
4.4.	Участие в работе выставок, форумов, представление опыта работы на научно-практических конференциях, ресурсных центрах, мастер-классах и др. мероприятиях, организованных и проведенных образовательной организацией (приказ, программа, отчет, фото): - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	 4000,00 6000,00 8000,00
4.5.	Результативное участие работников в смотрах, конкурсах национальной премии «Элита Российского образования», «Золотой фонд Российского образования», «За нравственный подвиг учителя» и др (приказ, диплом,	5000,00

№ п/п	Направление / Показатели эффективности	Размер выплаты (в руб.)
	грамота и так далее)	
4.6.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри, творческих группах, городском ресурсном методическом центре, методическом объединении, методическом совете (руководство секцией воспитателей) и др. на муниципальном уровне (приказ, программа)	3000,00
5.	<i>Эффективность работы по комплексной безопасности</i>	
5.1.	Результативное участие в конкурсах направленных на эффективную работу по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организации, обеспечению пожарной и антитеррористической безопасности и др. всех участников образовательного процесса (приказ, диплом или грамота): - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	3000,00 5000,00 7000,00
6.	Повышение имиджа учреждения	
6.1.	Оформление территории постройками, фигурами из снега (приказ, фото, отчет): - на игровых площадках - на спортивной площадке Оформление территории в летний период	2000,00 2000,00 2000,00
6.2.	Участие в конкурсе «Новогодний Нижневартовск» (оформление территории снежными постройками, согласно тематики, приказ, фото, отчет).	4000,00