

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «СКАЗКА»**

ПРИКАЗ

от 29.01.2024

№ 19 -О

**Об утверждении Положения
о критериях и показателях эффективности
деятельности и о порядке установления
стимулирующих выплат работникам
Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида
«Сказка»**

В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Покачи от 23.01.2024 № 37 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Покачи»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка» согласно приложению к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу следующий приказ учреждения:
 - 1) от 08.06.2022 № 131-О «Об утверждении Положения о критериях и показателях эффективности деятельности и о порядке установления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка»;
3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.01.2024 г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ ДСКВ «Сказка»

О. В. Тернова

Согласовано:
Председатель Управляющего совета
МАДОУ ДСКВ «Сказка»
Тыщенко А.А.
протокол № 8 от 29.01.2024

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДСКВ «Сказка»
Л. Г. Дерменжи
протокол № 9 от 29.01.2024

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка» (далее соответственно - работники, учреждения).

1.2. Стимулирующие выплаты учитываются в составе фонда оплаты труда и финансируются в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.3. 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.

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).

1.4. Положение регламентирует порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения, исключая руководителя и определяет механизм их распределения. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива учреждения по согласованию с председателем управляющего совета учреждения и мнением представительного органа работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

1.5. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5

1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере.	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		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
		10000 рублей	Присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	Единовременн о, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	Присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	Присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	Присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
		7000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	Присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (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	Специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим всех типов учреждений в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	один раз в год
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	Работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и	Ежемесячно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			<p>внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе, педагогическим работникам за уровень образования</p>	
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Глава 2. Распределение стимулирующих выплат

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

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

2.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно с даты приема на работу и осуществляется в учреждении в отношении всех категорий работников.

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

2.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в абсолютном размере устанавливается ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, с даты приема на работу следующим работникам учреждения - заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.

2.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от повышенного должностного оклада работника, устанавливается ежемесячно, с даты приема на работу следующим работникам учреждения - специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим.

2.1.4.1. Максимальный размер выплаты может составлять не более 50% от повышенного должностного оклада следующим работникам учреждения - специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

2.1.4.2. Максимальный размер выплаты может составлять не более 15% от повышенного должностного оклада следующим работникам учреждения – рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 10% ежемесячно, на срок 1 год, с даты приема на работу.

2.1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится на основании служебных записок руководителя учреждения, заместителей руководителя, шеф-повара и главного бухгалтера один раз в месяц в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2.1.6. Условием осуществления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.

2.1.7. В случае присуждения награды работнику учреждения - одновременно, в течение месяца после получения награды выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности. Перечень наград и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с разделом 1.1. таблицы 1 настоящего Положения.

2.1.8. Данный вид стимулирующих выплат для работников определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.1.9. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50% от установленной выплаты в текущем месяце.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 20% от установленной выплаты в текущем месяце в случае наличия фактов упущения в работе или ухудшения показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей сотрудника, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2.2. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

2.2.1. Выплата за качество выполняемой работы в процентах от повышенного должностного оклада работника устанавливается ежемесячно, с даты приема на работу следующим работникам учреждения – заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам. Максимальный размер выплаты может составлять не более 50% от повышенного должностного оклада работника и производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения в разрезе категорий работников согласно штатному расписанию (Приложение 1).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работнику в процентах от повышенного должностного оклада работника приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности и определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в полугодие по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ

устанавливается в размере не менее 10% на срок 1 год с даты приема на работу.

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

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

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

2.2.2. Выплата за качество выполняемой работы в абсолютном размере устанавливается ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, с даты приема на работу следующим работникам учреждения - специалистам (за исключением педагогических и научных работников), служащим, рабочим в соответствии с показателями эффективности деятельности (Приложение 2). Выплата за качество выполняемой работы производится на основании аналитической информации о показателях деятельности работников и предоставляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителем учреждения, заместителями руководителя, шеф-поваром и главным бухгалтером один раз в месяц в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

2.2.3. Установление размера выплаты за качество выполняемой работы производится по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. К показателям и критериям оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения прикладываются подтверждающие документы.

2.2.4. Данный вид стимулирующих выплат для работников определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2.5. Дополнительно за качество выполняемых работ работнику может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. (Приложение 3)

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

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения. Данный вид выплаты для работников определяется решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2.6. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за качество выполняемой работы снижается на 50% от установленной выплаты в текущем месяце.

В случае наличия фактов нарушения правил, установленных нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий, выплата за качество выполняемой работы снижается на 20% от установленной выплаты в текущем месяце.

2.3. Приказом руководителя учреждения может быть установлена выплата по итогам работы за год. Выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка».

Выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет не более 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Начисление выплаты по итогам работы за год осуществляется по основной занимаемой должности, с учётом фактически отработанного времени в отчётном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения по итогам работы за год:

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

Показатели, за которые производится снижение размера выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год.

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы,	до 20%

	постановлений, распоряжений, решений, поручений	
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

2.4. Приказом руководителя учреждения может быть установлена выплата по итогам работы за месяц. Выплата по итогам работы за месяц осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором и Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Сказка».

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного оклада (должностного оклада) работника. Максимальный размер выплаты может составлять не более 10%. Начисление выплаты по итогам работы за месяц осуществляется по основной занимаемой должности, с учётом фактически отработанного времени в отчётном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения по итогам работы за месяц:

- 1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- 2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- 3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
- 4) педагогическим работникам за уровень образования.

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

Глава 3. Организация деятельности Комиссии по установлению стимулирующих выплат

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

3.2. Состав Комиссии в количестве не менее 7 человек избирается на заседании общего собрания трудового коллектива простым большинством голосов. В состав Комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены Комиссии.

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

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

3.4. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений, запрашивает необходимую информацию в

вышестоящих органах. В случае его отсутствия обязанности председателя исполняет заместитель председателя.

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

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже четырех раз в год. Заседания Комиссии могут быть инициированы председателем Комиссии, председателем Совета, руководителем учреждения.

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

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

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

Глава 4. Роль управляющего совета учреждения

4.1. Управляющий совет учреждения согласовывает настоящее Положение с целью определения системы стимулирования качественного труда работников учреждения.

Принято на общем собрании трудового коллектива 29.01.2024

Протокол общего собрания от 29.01.2024 № 9

Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников учреждения (воспитатели)

ФИО _____
Дата заполнения _____

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в %	Отчетный период	Пояснение
1.	Представление опыта деятельности организации по вопросам качественного образования и воспитания на мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней (семинары, конференции и т.д.)	международный	5	отчетные 6 месяцев	
		федеральный			
		региональный	3		
		муниципальный			
		не представлялся опыт	0		
2.	Участие воспитанников победителей, призеров конкурсов муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования)	наличие	5	отчетные 6 месяцев	
		отсутствие	0		
3.	Личное участие в конкурсах муниципального, регионального, федерального, международного, уровней (конкурсы, проводимые в соответствии с муниципальными, региональными, федеральными приказами в сфере образования)	наличие	5	отчетные 6 месяцев	
		отсутствие	0		
4.	Развитие кадрового потенциала	уровень обучения (повышение квалификации, профессиональная переподготовка в отчетном периоде)	2	отчетные 6 месяцев	
		прохождение процедуры аттестации в отчетном периоде	2		
		применение информационных технологий в образовательном процессе	2		

5.	Сохранение контингента воспитанников	Коэффициент учета посещаемости воспитанниками (К) $K=M1/M2$, где М1 – фактическое количество дето-дней в месяц (посещаемость); М2-плановое кол-во дето-дней, согласно списочному составу воспитанников. Значение коэффициента К: - свыше 0,8	5	отчетные 6 месяцев	
		- от 0,7 до 0,8	3		
		- от 0,6 до 0,7	0		
6.	Своевременность и качество предоставления отчетности	в установленные сроки и достоверно	3	отчетные 6 месяцев	
		с нарушением сроков и (или) недостоверно	0		
7.	Обеспечение безопасности воспитанников во время проведения воспитательно-образовательного процесса, создание условий для сохранения воспитанников	отсутствие травматизма, соблюдение требований санитарного законодательства	5	отчетные 6 месяцев	
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие всех участников образовательного процесса	Уровень культуры общения с воспитанниками, родителями (законными представителями), сотрудниками.	2	отчетные 6 месяцев	
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями): родительские собрания, досуги, мастер – классы, адаптация.	3		
9.	Информационная открытость образовательной организации	Регулярное размещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ, в популярных социальных сетях, на публичных мероприятиях, педагогических сообществах	3	отчетные 6 месяцев	
10.	Наличие и реализация собственных инновационных проектов, программ	наличие	5	отчетные 6 месяцев	
		отсутствие			
	Всего (максимальное количество %)		50		
Итого процентов:					
Подпись сотрудника:					
Подпись заместителя заведующего:					
Подпись руководителя:					

Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников учреждения (кроме воспитателей)

ФИО _____

Дата заполнения _____

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

		конкурсно-игровых программ.			
6.	Своевременность и качество предоставления отчетности	в установленные сроки и достоверно	3	отчетные 6 месяцев	
		с нарушением сроков и (или) недостоверно	0		
7.	Обеспечение безопасности воспитанников во время проведения воспитательно-образовательного процесса, создание условий для сохранения воспитанников	отсутствие травматизма, соблюдение требований санитарного законодательства	5	отчетные 6 месяцев	
8.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие всех участников образовательного процесса	Уровень культуры общения с воспитанниками, родителями (законными представителями), сотрудниками.	2	отчетные 6 месяцев	
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями): родительские собрания, досуги, мастер – классы, адаптация.	3		
9.	Информационная открытость образовательной организации	Регулярное размещение информации о деятельности образовательной организации в СМИ, в популярных социальных сетях, на публичных мероприятиях, педагогических сообществах	3	отчетные 6 месяцев	
10.	Наличие и реализация собственных инновационных проектов, программ	наличие	5	отчетные 6 месяцев	
		отсутствие			
	Всего (максимальное количество %)		50		
Итого процентов:					
Подпись сотрудника:					
Подпись заместителя заведующего:					
Подпись руководителя:					

**Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности руководителя
(заместителя заведующего (учебно-воспитательное направление))**

ФИО _____
Дата заполнения _____

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

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

**Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности руководителя
(заместителя заведующего (административно-хозяйственное направление))**

ФИО _____

Дата заполнения _____

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

**Показатели и критерии оценки качества и эффективности деятельности руководителя
руководителя (главного бухгалтера)**

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

Показатели эффективности деятельности специалистов (за исключением педагогических работников), служащих, рабочих при назначении выплаты за качество выполняемой работы в абсолютном размере

п/п	Показатели
1.	Исполнительская дисциплина работника
2.	Результативная деятельность
3.	Высокое качество деятельности
4.	Инициативность в деятельности
5.	Особые условия труда
6.	Поддержка социально-привлекательного имиджа Учреждения

Приложение 3
к Положению о критериях и показателях
эффективности деятельности и о порядке установления
стимулирующих выплат работникам муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида «Сказка»
утв. приказом от 29.01.2024 № 19- О

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников при назначении
единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении
услуг (работ) (в отношении всех работников)

№	Показатели	Размер выплаты, рублей
1	Создание экологически комфортной среды на территории ДООУ (оформление цветников, клумб на территории ДООУ и уход за ними)	1 000
2	Благоустройство территории ДООУ (субботники, уборка, ремонтные работы и т.д.)	1 000
3	Эстетическое оформление ДООУ (территории, помещений, детских площадок и т.д.)	1 000
4	Эффективное выполнение общественно-значимой деятельности	2 000
5	Исполнение особо важных и непредвиденных работ, поручений руководителя ДООУ (за каждое поручение)	500
6	Роль главного персонажа при проведении утренника, развлечения (за каждую роль)	1 000
7	Роль эпизодического персонажа при проведении утренника, развлечения (за каждую роль)	500
8	Участие в работе первичной профсоюзной организации (за каждое мероприятие)	500
9	Видеосъемка и монтаж сюжетов о деятельности ДООУ (за каждый сюжет)	500
10	Участие в особо важных мероприятиях, направленных на повышение Имиджа учреждения	2 000
11	Получение учреждением наград, премий, Грантов за участие в конкурсах различного уровня	5 000
12	Очное участие в конкурсах, рекомендованных вышестоящими органами: - участие - призёр - победитель	1 000 2 000 3 000
13	Руководство деятельностью ДООУ в статусе федеральной, региональной инновационной площадки.	3 000
14	Взаимодействие Учреждения с социально-ориентированными, общественными, негосударственными организациями в части их методического сопровождения	1 000
15	Организация, ведение, заполнение, хранение государственных информационных систем (за каждую информационную систему)	2 000
16	Подготовка ДООУ к Новому учебному году	2 000
17	Подготовка и проведение массовых мероприятий, определенных планом работы.	2 000
18	Оказание профессиональной поддержки	1 000
19	Эффективное сотрудничество с родителями (законными	1 000

	представителями)	
20	Участие в комиссиях (секретарь)	2 000
21	Повышение профессиональной компетентности, профессионального мастерства	1 000
22	Участие в осуществлении процедур закупок, заключение контрактов, договоров.	2 000
23	Оказание помощи детям раннего возраста, детям с ограниченными возможностями здоровья (за каждое мероприятие)	500
24	Реализация модели наставничества	1000