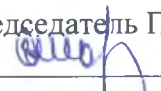


Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 90 «Айболит»

Учено мнение: выборного органа первичной профсоюзной организации
МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит»

Председатель ПК

 З.Е. Руденко
протокол от «03» 09 2018г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит»

 М.Х. Волкова
приказ от «03» 09 2018г. № 169

ПОЛОЖЕНИЕ

**по распределению стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Нижневартовска детского сада №90 «Айболит»**

г. Нижневартовск
2018 г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города
Нижевартовска детский сад № 90 «Айболит»

Учено мнение: выборного органа
первичной профсоюзной организации
МАДОУ г.Нижевартовска ДС №90
«Айболит»
Председатель ПК

_____ З.Е. Руденко
протокол от «___» ____ 2018г. № ____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ г.Нижевартовска ДС №90
«Айболит»

_____ М.Х. Волкова
приказ от «___» ____ 2018г. № ____

ПОЛОЖЕНИЕ
по распределению стимулирующих выплат работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Нижевартовска детского сада №90 «Айболит»

г. Нижевартовск
2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующих выплат работникам в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду № 90 «Айболит» (далее – организация).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании постановления администрации города от 31.10.2017 г. № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города»

1.3. На стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда окладов рабочих и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу (Приложение № 1):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за особые достижения при выполнении услуг (работ).

1.5. При оценке работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур на заседании экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам организации (Приложение № 2).

II. Порядок и условия установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, критерии их установления

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

2.2. 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 организации.

2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада рабочего), на заседании экспертной комиссии по представленным рабочим материалам (информационные справки) в соответствии с показателями и критериями оценки (приложение № 3).

2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на один год с 01 сентября по 31 августа по результатам предшествующего периода, закрепляется приказом заведующего.

2.5. Размер установленной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100 % должностного оклада работника.

2.6. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 6 месяцев с даты приема на работу.

2.7. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за интенсивность деятельности устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 6 месяцев, с даты выхода работника на работу.

III. Порядок и условия установления выплат за качество выполняемых работ, критерии их установления

3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру, шеф-повару и педагогическим работникам в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.2. 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 процентах для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

Инструменты оценки деятельности (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников (Приложение № 4,5).

3.3. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится сроком на один год с 01 сентября по 31 августа по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации, закрепляется приказом заведующего.

3.4. Размер установленной выплаты за качество выполняемых работ не может превышать 100 % должностного оклада работника.

3.5. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада, оклада рабочего сроком на 6 месяцев с даты приема на работу.

3.6. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается экспертной комиссии в размере не менее 15% от должностного оклада сроком до 6 месяцев, с даты выхода работника на работу.

IV. Порядок и условия установления выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) и по итогам работы.

4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Перечень и размеры стимулирующих выплат особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Решение о выплате единовременной (разовой) стимулирующей выплате за особые достижения при выполнении услуг (работ) принимается заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премирование происходит на основании приказа заведующего.

4.2. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год составляет - не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премияльная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год - в декабре финансового года.

4.3. Премияльная выплата по итогам работы за год производится работникам, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

- вновь принятым на работу в текущем календарном году;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- находящимся в длительном отпуске (для педагогических работников);
- в случаях расторжения трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию; призыв на военную службу в армию; выход на пенсию; переход на выборную работу (должность); поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления; в соответствии с медицинским заключением; необходимость осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет);
- в случаях увольнения по иным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, изменение определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора, заключенного на срок более трех месяцев).

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

4.4. Перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

4.5. Решение о премияльных выплатах работникам по итогам работы за квартал, за год принимается заведующим с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- заведующему - на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации - на основании приказа заведующего.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителя организации.

Приложение № 1 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
Заместители руководителя, главный бухгалтер, шеф-повар, педагогический персонал				
1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев, с даты приема на работу - не менее 15%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.	Премияльная выплата по итогам работы:			
3.1.	За квартал	0-1 фонд 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;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

			соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие				
4.	За интенсивность и высокие результаты работы	0-100% (для вновь принятых на срок 6 месяцев - не менее 15%)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
5.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.	Премияльная выплата по итогам работы:			
6.1.	За квартал	0-1 фонд 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;	1 раз в квартал, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
6.2.	За год	0-1,5 фонда оплаты труда работника	соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Приложение № 2 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 «Айболит»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановлении администрации города от 31.10.2017 № 1604 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижневартовска, подведомственных департаменту образования администрации города», с целью осуществления процедуры объективной оценки качества, интенсивности и результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС № 90 «Айболит» (далее – организации).

1.2. Настоящее Положение определяет статус, функции, а также порядок формирования и регламент работы экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам организации.

1.3. В своей деятельности экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам организации (далее - Экспертная комиссия) руководствуется действующими нормативно-правовыми актами, актами Министерства образования Российской Федерации, нормативными и распорядительными актами регионального и муниципального уровней, Уставом учреждения, Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит», Положением по распределению стимулирующих выплат работникам МАДОУ г.Нижневартовска ДС №90 «Айболит».

II. Состав экспертной комиссии

2.1. Состав Экспертной комиссии включает представителей администрации учреждения, трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации в количестве не менее пяти человек.

2.2. Члены Экспертной комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива сроком на 1 год. Избирается основной и резервный состав комиссии.

2.3. Состав комиссии утверждается приказом заведующего.

2.4. Председателем Экспертной комиссии избирается из числа членов комиссии на первом заседании Экспертной комиссии большинством голосов. Председатель Экспертной комиссии планирует работу комиссии, председательствует на заседаниях, контролирует и несёт ответственность за её работу, а также грамотное и своевременное оформление документации.

2.5. Секретарь комиссии избирается из числа членов комиссии на первом заседании большинством голосов. Секретарь Экспертной комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию.

2.6. При отсутствии Председателя комиссии или секретаря комиссии, из числа членов комиссии избирается исполняющий обязанности и утверждается решением Экспертной комиссии.

2.7. При отсутствии более половины членов основного состава экспертной комиссии в состав комиссии включаются члены резервного состава.

III. Функции и задачи экспертной комиссии

3.1. Рассмотрение представленных рабочих материалов: статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и др., а также оценочных листов и информационных справок содержащих сведения о деятельности работников организации за отчетный период.

3.2. Оценка качества/интенсивности/результативности труда работников ДОУ с учетом результатов оценки качества/интенсивности труда каждого работника.

3.3. Установление работникам организации размера выплаты за качества/интенсивности/результативности труда.

3.4. Соблюдение принципа демократизма и открытости.

IV. Регламент работы экспертной комиссии

4.1. Экспертная комиссия в начале учебного года (до 28 сентября) устанавливает на период с 1 сентября по 31 августа размер:

- выплат за качество выполняемых работ;
- выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику.

4.2. Возможны внеочередные заседания Экспертной комиссии до 28 числа месяца:

- связанные с изменениями размера установленных стимулирующих выплат:
 - повышение установленного размера базовой единицы;
 - изменение базового, разрядного и повышающих коэффициентов (изменение размеров, введение новых повышающих коэффициентов);
 - увеличение (уменьшение) объема субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части оплаты труда;
- связанные с установлением размера стимулирующих выплат вновь принятым работникам, и работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком.

4.3. Экспертная комиссия на заседании проводит на основе рабочих материалов: статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и др., а так же оценочных листов и информационных справок за отчётный период в соответствии с критериями и индикаторами, представленными в Положении о стимулирующих выплатах работникам МАДОУ г.Нижневарттовска ДС № 90 «Айболит».

4.4. Заседание Экспертной комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов.

4.5. Каждый член Экспертной комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

4.8. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и секретарем Экспертной комиссии. Протоколы хранятся в архиве Учреждения в течение 5 лет.

4.9. На основании протокола заведующим Учреждением издается приказ с указанием периода выплат.

4.10. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.11. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе обратиться за разъяснениями к Экспертной комиссии.

Приложение № 3 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Показатели интенсивности и результативности деятельности работников
(непедагогические специалисты, служащие, рабочие)
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направления	Показатели	Критерии	Размер % (от должностно го оклада, оклада рабочего
1. Высокая результативность работы, инициативность.	Соблюдение должностных обязанностей, нормативных локальных актов ДОУ, инструкций по безопасности	Отсутствие	5
		Наличие (на основании актов служебных записок)	0
	Замечания по результатам контроля	Отсутствие	3
		Наличие	0
	Обоснованные жалобы и обращения граждан	Отсутствие	5
		Наличие	-5
	Своевременная и качественная сдача отчетов по заработной плате в вышестоящие органы и подготовка документов в ФСС, налоговую, банки, пенсионный фонд и пр.	Отсутствие замечаний	15
		Наличие замечаний	0
	Достижение целевых показателей средней заработной платы	Соответствие	10
		Не соответствие	0
	Увеличенный объем работ при проведении мероприятий на территории детского сада	Приказ о проведении мероприятия	10
	Оформление детского сада к различным мероприятиям	Участие	16
		Не участие	0
	Изготовление атрибутов для детского	Участие	20

	сада к праздникам и мероприятиям	Не участие	0
	Введение документации по работе с Центром занятости	Наличие отчетной документации	7
	Введение документации по персональным данным	Приказ	5
	Работа в группе раннего возраста (от 2 месяцев до 3х. лет)	Приказ о расстановке	1
	Участие в общественно-социально значимой деятельности (работа в профсоюзной деятельности)	Протокол ППО	11
	Сложность, напряженность и увеличенный объем работы в зимний период времени		5
	Разработка (привидение в соответствии с требованиями) локальных актов (положений, приказов, инструкций и пр.)	Наличие разработанных документов	5
	Своевременная и качественная сдача установленной отчетности или по запросам вышестоящих органов	Отсутствие замечаний	3
		Наличие замечаний	0
	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	Повар, кухонный рабочий	30 10
	Организация специального лечебного детского питания	Помощники воспитателя	5
2. Обеспечение бесперебойного функционирования всех служб организации	Подготовка, размещение информации и работа с сайтами в сети интернет (официальный сайт детского сада, bus.gov, zakupki.gov, Мониторинг - Югра, Контур-Экстерн, портал системы образования и пр.)	Приказ (за каждый)	10
	Работа в программе ИАС «Аверс: web-Комплектование» и приложении «Аверс: Контингент ДОО»	Приказ	20
	Работа с информационной системой ССТУ.РФ по обращению граждан	Приказ	17
	Организация пропуска транспорта с продуктами питания на территорию ДОУ, в соответствии с паспортом антитеррористической безопасности	Приказ	8
	Курьерская, разъездная работа.		5
	Исполнение ролей в детских мероприятиях	Приказ	5
	Изготовление мыльно-содового раствора		10
	Оказание помощи в одевании и раздевании воспитанников другой группы	Приказ	2

Участие в выставках, встречах, открытых просмотрах, проводимых на территории ДО или на др. территориях	Заявки на участие, положение	5
Участие в работе комиссии, советах, жюри и пр.	Приказ, положение	3
Участие в добровольной пожарной дружине	Приказ	4
Уход за растениями в помещениях ДОУ.		15
Качественное содержание помещений, оборудования, посуды, инвентаря и выполнение санитарно - эпидемиологических требований в соответствии с требованиями СанПин.	Отсутствие замечаний	10
	Наличие замечаний	0
Соблюдение режима дня и помощь в организации режимных моментов в соответствии с циклограммой работы.	Соответствие	7
	Не соответствие	0
Соблюдение графика проведения влажной уборки в групповых помещениях.	Соблюдение	3
	Не соблюдение	0
Наличие и соответствие маркировки на посуде и оборудовании в групповом помещении.	Соответствие	4
	Не соответствие	0
Своевременность смены постельного белья и полотенец в соответствии с утвержденным графиком.	Своевременно	3
	Не своевременно	0
Санитарное состояние теневых навесов в течении года.	Соответствие	4
	Не соответствие	0
Знания правил мытья посуды и обработки инвентаря, оборудования	Соответствие	2
	Не соответствие	0
Качество проведения влажной уборки и обработки инвентаря и оборудования	Соблюдение	4
	Не соблюдение	0
Соблюдение требований к внешнему виду и правилам личной гигиены в соответствии с требованиями СанПин	Отсутствие замечаний	3
	Наличие замечаний	0
Организация работы и ведение документации по воинскому учету.	Приказ	10
Организация работы и ведения документации по взаимодействию с городской поликлиникой и поликлиникой профессиональных осмотров по вопросам вакцинации	Приказ	5

	Ответственному за организацию работы и ведение документации в ДОО по СКУД и видеонаблюдению	Приказ	8
	Внесение в "административную базу данных" сведения для пропускного режима, чипов родителям и сотрудникам.	Приказ	10
	Ответственному за ведение документации по питанию сотрудников	Приказ	5
	Ответственному за ведение табеля учета питания сотрудников	Приказ	5
	Организация питания сотрудников		5
	Ведение протоколов собраний трудового коллектива, собраний, совещаний при заведующей и т.д.	На основании протоколов	5
	Выполнение обязанностей дежурного администратора	Приказ	10
	Сложность и напряженность работы по обеспечению безаварийной и надежной работы хлораторной установки	Оператор хлораторной установки	5
	Работа не входящая в должностные обязанности (транспортировка продуктов со склада)	Повара кухонный рабочий	2 1
	Сложность и напряженность работы с программой системы видеонаблюдения	Сторожа	40
	Организация пропускного режима с использованием системы контроля управления доступа	Вахтер	5

Приложение № 4 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Критерии оценки качества деятельности
педагогических работников
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направления	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер % (от должностного оклада)
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1 Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, нормативных локальных актов образовательной организации	Отсутствие нарушений	1
		Наличие нарушений	-1
	1.2 Сдача установленной отчетности/информации (другое)	Сдача в полном объеме, без замечаний, в установленный срок	2
		Нарушение сроков сдачи в установленный срок	0
	1.3 Соблюдение инструкций: по охране труда, пожарной безопасности, по охране жизни и здоровья воспитанников во время организации образовательного процесса, порядка организации и проведения прогулок; санитарно-	Отсутствие нарушений	2
		Наличие нарушений, создающих угрозу жизни и здоровья обучающихся (по	-1

	эпидемиологических требований	действию/бездействию педагогического работника)	
	1.4 Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	Отсутствие жалоб/необоснованные жалобы	1
		Наличие обоснованных жалоб	-1
	1.5 Результаты внутреннего контроля	Отсутствие/устранение замечаний за установленный период	1
		Наличие замечаний за установленный период	0
2.Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	2.1 Посещаемость воспитанниками	99% -100%	2
		95%-98%	1
		92%-94%	0
		Ниже 92%	
	2.2 Доля детей освоивших образовательную программу	99-100%	2
		95-98%	1
		90%-94%	0
3. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся	3.1 Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками	Отсутствие	2
		Наличие по действию/бездействию педагогического работника	0
	3.2 Отсутствие случаев самовольного ухода воспитанника с территории дошкольной организации	Отсутствие	1
		Наличие	0
	3.3 Динамика индекса здоровья воспитанников	Выше/равно среднему по образовательной организации	1
		Ниже среднего по образовательной организации не более 2%	0,5

		Ниже среднего по образовательной организации на 2% и более	0
		Увеличение ИЗ по сравнению с предшествующим периодом	1
4.Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	4.1 Заочное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	Участие	1
	4.2 Очное участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и т.п.	Участие	2
	4.3 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>заочных</u> конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, другое.	Диплом	3
	4.4 Наличие победителей и призеров (воспитанников) в <u>очных</u> конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, другое.	Диплом	4
5.Развитие профессионального мастерства и компетенции	5.1 Участие в профессиональных конкурсах ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	Участие	2
		Призовое место	4
	5.2 Участие в иных профессиональных конкурсах (заочных).	Участие	1
		Не участие	0
	5.3 Успешное прохождение аттестации	Приказ	1
	5.4 Обобщение и распространение педагогического опыта (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах, другое)	Федеральный уровень	4
		Региональный уровень	3
		Муниципальный уровень	2
		Уровень дошкольной организации	1
	5.5 Участие в экспертных/творческих группах,	Да	1 за каждое

	комиссиях, другое	Нет	
	5.6 Участие педагога в разработке основной образовательной программы	Да	3
		Нет	0
6. Реализация инновационной деятельности	6.1. Организация работы в рамках РМЦ (методической сопровождение, проведение мероприятий, подготовка документации и материалов в течении года)	Приказ	4
7. Наставничество	7.1 Реализация программы наставничества для педагогических работников с опытом работы до трех лет.	Да	5
		Нет	0
8. Обеспечению доступности и качества образования	8.1 Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в группе	71% и более	2
		51-70%	1,5
		35-50%	1
		Менее 35%	0,5
	8.2. За педагогическое сопровождение несовершеннолетних из семей, состоящих на профилактическом учёте ТКДНиЗП	Да	12
		Нет	0
	8.3 Участие в реализации социокультурных проектов (публикации в различных изданиях, средствах массовой информации, видеорепортажи, статьи на сайте ОО, другое).	Да	7
		Нет	0
	8.4. Исполнение возложенных нефункциональных обязанностей: - ответственным за введение работы по ПДД; - введение официального сайта ДОУ; - введение протоколов; - административное дежурство.	Приказ, протокол	
			7
			5
			10
			10
9. Оценка качества деятельности	9.1 Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	91-100%	3
		80-90%	2
		Ниже 80%	1
10. Эффективное использование ресурсов	10.1 Результаты приемки группы/кабинета к началу учебного года	Отсутствие замечаний/исправленных замечаний	2

		Наличие неисправленных замечаний	0
	10.2 Формирование развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС	Соответствует требованиям	2
		Соответствует частично требованиям	1
		Не соответствует требованиям	0
11. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	11.1. Отсутствие обоснованных жалоб по функционированию образовательной организации (группы)	Отсутствие	2
		Наличие	0
	11.2. Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями - результативность работы с детьми из социально неблагополучных семей.	С предоставлением фотоотчётов, книги отзывов.	2
12. Информационная открытость деятельности	12.1 Ведение собственного образовательного сайта и своевременная актуализация информации.	Да	4
		Нет	0
13. Инициативность	13.1 Участие в общественной жизнедеятельности образовательной организации, мероприятиях, направленных на повышение имиджа образовательной организации, в том числе спортивных	Активное участие в профсоюзной жизни	9
		Секретарь ПК	14
		Председатель ППО	17
	13.2. Участие в работе творческой группы (в конкурсах художественной самодеятельности, в спортивных состязаниях).	Приказ, протокол	4

Приложение № 5 к Положению по
распределению стимулирующих выплат
работникам муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения города Нижневартовска
детского сада № 90 "Айболит"

**Параметры
и критерии оценки качества деятельности
заместителей руководителей, главного бухгалтера и шеф-повара
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

Направление	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер % от должностног о оклада
1. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	1.1 Предписания надзорных органов	отсутствие	4
		наличие	-1
	1.2. Обоснованные жалобы граждан по вопросам соблюдения прав участников образовательных отношений	отсутствие	5
		наличие	0
	1.3 Исполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг	от 99% до 100%;	7
		от 95% до 98%;	5
		ниже 94%	2
	1.4. Результаты внутреннего контроля	Отсутствие	2
		наличие	0

	1.5. Осуществление деятельности по вопросам профилактики предупреждения коррупционных нарушений	Приказ	7
	1.6. Разработка (привидение в соответствии с требованиями) локальных актов (положений, приказов, инструкций и пр.)	Наличие	4
	1.7. Своевременное и качественное предоставление отчетов различным органам.	Отсутствие нарушений	3
2. Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	2.1 Рейтинг ДОУ по результатам мониторинга	с 1-го по 5-е лидирующие места	5
		с 6-е по 10-е лидирующие места	4
		с 10-го по 15-е лидирующие места	2
	2.2 Соответствие и оснащенность развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС (за отчетный период).	100%	3
		80%-99%	2
		ниже 80%	0
3. Реализация программ, направленных на работу с одаренными воспитанниками	3.1 Наличие победителей и призеров спортивных, творческих и интеллектуальных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней	на всероссийском уровне	5
		на региональном уровне	4
		на муниципальном уровне	3
4. Эффективное использование ресурсов	4.1 Результаты приемки образовательной организации к началу учебного года	отсутствие замечаний	3
		наличие неустраненных замечаний	0
	4.2 Реализация основной общеобразовательной программы/исполнение годового плана деятельности ДОУ	от 95% до 100%	4
		от 90% до 95%	3
		от 85% до 90%	2
	4.3. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	3
		наличие	0
5. Развитие кадрового потенциала	5.1 Своевременное прохождение обучения работников подразделения	от 90% до 100%	4
		от 70% до 90%	3
		от 50% до 70%	1
	5.2 Участие и наличие победителей конкурса профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Педагогические инициативы", "А я делаю так»)	Участие	2
		Призовое место	3

	5.3. Диссеминация опыта образовательной организации	наличие	4
	5.4. Работа в комиссиях, советах, жюри и пр.	Подтверждающие документы	1 (за каждое)
6. Реализация инновационной деятельности	6.1. Организация работы в рамках РМЦ (методической сопровождение, проведение мероприятий, подготовка документации и материалов в течении года)	Приказ	10
7. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	7.1 Эффективность применения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, реализации программ по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	увеличение показателя индекса здоровья	4
		сохранение показателя индекса здоровья	3
8. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса и бесперебойного функционирования всех служб организации	8.1 Случаи травматизма/самовольного ухода воспитанников во время образовательного процесса	отсутствие	5
		наличие	0
	8.2 Случаи травматизма с работниками ДОУ во время осуществления должностных обязанностей	отсутствие	4
		наличие	0
	8.3. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями.	Приказ	5
	8.4. Своевременность заключения хозяйственных договоров.	Договор	3
	8.5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Акт	3
	8.6. Подготовка, размещение информации и работа с сайтами в сети интернет (официальный сайт детского сада, bus.gov, zakupki.gov, Мониторинг -Югра, Контур-Экстерн, портал системы образования и пр.)	Приказ	10
	8.7. Разъездной характер работы	наличие	5
	8.9 Качественное выполнение функции дежурного администратора	Организация деятельности в соответствии с утвержденными алгоритмами	10
9. Оценка качества деятельности	9.1 Уровень удовлетворенности населения качеством	91-100%	3

	предоставления услуг дошкольного образования по результатам независимой оценки деятельности образовательных организаций	80-90%	2
		ниже 80%	0,5
	9.2 Результаты участия дошкольной организации в конкурсах	наличие	1
		отсутствие	0
	9.3 Результаты личного участия в конкурсах	наличие	1
		отсутствие	0
10. Обеспечение доступности и качества образования.	10.1. Исполнение нефункциональных обязанностей;	Приказ	4
	10.2. Ведение и своевременное размещение информации на порталах и официальных сайтах.	сайт	5
11. Участие в общественной социально значимой деятельности	11.1 Профсоюзная работа, участие в художественной самодеятельности.	Протоколы ППО	5

Приложение № 6 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников МАДОУ г. Нижневартовска ДС № 90 "Айболит" за особые достижения при выполнении услуг (работ)

Критерии	Размер премирования в абсолютном показателе (руб.) при обоснованной экономии
1. Выполнение строительно -ремонтных работ.	2000
2. Уборка помещений после ремонтных и дезинфекционных работ	500
3. Садово-огороднические (сезонные) работы на территории образовательной организации:	1500
4. Увеличенный объем документооборота в связи с запросом прокуратуры, департамента образования и других вышестоящих организаций (формирование пакета документов, оформление и предоставление), а также при плановых проверках	1000

контролирующих органов.		
5. Подготовка, участие к общему родительскому собранию (с дегустацией блюд) работникам пищеблока		2000
6. Организация учета детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования		1000
7. Участие в конкурсах различного уровня по профессиональному мастерству, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, по охране труда, ГО и ЧС, самодеятельность и пр.		1000
8. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, по пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, по охране труда, ГО и ЧС, самодеятельность и пр.	Городской	2000
	Региональный	4000
	федеральный	6000
9. Разработка коллективного договора		2000
10. Внесение изменений в коллективный договор		1000
11. Увеличение объема работы у машинистов по стирке во время проведения карантинных мероприятий		500
12. Формирование пакета документов для сдачи мониторинга эффективности организации за календарный год.		1500
13. Досрочная сдача баланса за отчитываемый период		1500
14. 100% исполнение плана ФХД за отчитываемый период		1500
15. Сложность и напряженность в связи с переносом сроков заработной платы в декабре, сжатые сроки на предоставление анализа по заработной плате		1500
16. Дополнительная работа на конец финансового года с родителями по своевременной родительской оплате, своевременная сдача на компенсационные выплаты, в связи с переносом сроков		1500
17. Подготовка учреждения к новому учебному году		2000
18. Проведение коллективных мероприятий с детьми/законными представителями (конкурсы, праздники, выставки, ярмарки. праздники, другое)		1000
19. Качественная подготовка воспитанников, успешно выполнивших нормативы ВФСК "ГТО"		1000
20. Успешное выполнение работником нормативов ВФСК "ГТО"		1500
21. Сложность и напряженность в связи со сжатыми сроками расчета с поставщиками по договорам и контрактам		1500

22. Подготовка статистического отчета 85-К	500
23. Разработка паспорта антитеррористической защищенности, комплексного паспорта безопасности, паспорта дорожного движения, других паспортов, а также их актуализация	2000
24. Оказание помощи в одевании и раздевании воспитанников другой группы в осенне-зимний период ¹ .	1 500

Приложение № 7 к Положению по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нижневартовска детского сада № 90 "Айболит"

**Показатели,
за которые производится снижение размера премиальной выплаты
по итогам работы за год
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №90 «Айболит»**

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

¹ На основании протокола общего собрания трудового коллектива № 06 от 24.12.2018г.

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

