



**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ХАНТЫ-МАНСИЙСК
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №17 «НЕЗНАЙКА»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа

первичной профсоюзной организации

МБДОУ №17 «Незнайка»

К.В.Максимова



МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД
№ 17 «НЕЗНАЙКА»

Подписано: И.И.Иванов
Директор МБДОУ №17 «Незнайка»
09.09.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ №17 «Незнайка»

Я.В. Витушкина

приказ № 254-ОД от 09.09.2024г



**Порядок установления стимулирующих выплат, критерии их
установления работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 17 «Незнайка» (далее – Порядок)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 17 «Незнайка» (далее – Учреждение) в целях установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, способствующих развитию кадрового потенциала, повышению эффективности их деятельности, приводящие к развитию и значимым результатам работы Учреждения.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации, постановлением Администрации города Ханты-Мансийска от 21.06.2024 № 36 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска», приказа Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 02.09.2024 № 666 «Об утверждении показателей эффективности деятельности образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

1.3. Данный Порядок предусматривает соблюдение единых принципов при установлении выплат стимулирующего характера работникам

Учреждения и определяет их виды и размеры, условия установления и снижения, порядок начисления и утверждения выплат.

1.4. Настоящий Порядок распространяется на всех работников Учреждения, исключая руководителя Учреждения.

1.5. Оценка эффективности работы различных категорий работников, включая установление (снижение) выплат стимулирующего характера, решение принимается с осуществлением демократических процедур.

1.6. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

1. Порядок установления и расчет стимулирующих выплат работникам учреждения

2.1. В перечень стимулирующих выплат работникам организации входят следующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты/ категория работников
1	2	3	4	5
1.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	2 000 рублей	Ведение методического объединения/платной услуги	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности/ заместителям руководителя, педагогическим работникам
		2 000 рублей	Наличие в возрастной группе воспитанников с сахарным диабетом	
		2 000 рублей	Руководство и реализация инновационной региональной площадки	
		0-50% (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу/ специалистам (за исключением педагогических работников), служащим
		до 15%	за выполнение плановых	ежемесячно, с

		(для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	даты приема на работу/ рабочим
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по месту основной 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%)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно/ заместителям руководителя, педагогическим работникам
		в абсолютном размере 1 000 рублей	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности/ специалистам (за исключением педагогических работников),

				служащим, рабочим
		в абсолютном размере	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда/всем работникам
1.3	Выплата по итогам работы за год	0-2 оклада (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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	1 раз в год/ всем работникам
1.4	Выплата по итогам работы за месяц	до 10% от должностного оклада	за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность,	ежемесячно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда/всем работникам

			создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.5	Доплата за квалификационную категорию	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию	Ежемесячно/ педагогическим работникам
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию	

2.3. Решение об установлении стимулирующей выплаты работникам Учреждения принимается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия), оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ Учреждения.

Приказ Учреждения является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.4. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременные премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

2. Порядок установления и расчет стимулирующих выплат заместителям руководителя и педагогическим работникам учреждения

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается ежемесячно, по итогам предыдущего месяца, согласно таблице 1 пункта 1.1.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты за счет средств от приносящей доход деятельности определяется в абсолютном размере.

В случае отсутствия объема средств от приносящей доход деятельности от платных образовательных услуг, данная выплата не производится.

3.2. Выплата за качество выполняемой работы за счет средств бюджета автономного округа устанавливается в размере до 50% от оклада (должностного оклада) в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности два раза в год в сентябре **(на период с 01 октября по 31 марта) и в апреле (на период с 01 апреля по 30 сентября).**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителя учреждения приведены в приложении 1 к настоящему порядку.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (старший воспитатель, методист, воспитатель) учреждения приведены в приложении 2 к настоящему порядку.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических специалистов (педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора, инструктора по физическому воспитанию музыкального руководителя) учреждения приведены в приложении 3 к настоящему порядку.

Впервые принятым работникам за качество выполняемой работы устанавливается в размере – 10% от оклада (должностного оклада) на срок 1 год со дня приема. Начисляется и выплачивается ежемесячно.

Работники два раза в год **до 15 октября и до 15 апреля** представляют руководителям структурных подразделений на согласование материалы об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложениях 1,2,3 к настоящему Порядку за предшествующий период работы. (6 месяцев) Работник учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

Показатель эффективности определяется в процентах. В случае несогласия с решением Комиссии, работник учреждения в течение 5 рабочих дней направляет заявление о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

Комиссия вправе осуществить проверку достоверности предоставляемых учреждениями материалов об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложениях 1,2,3 к настоящему Порядку.

3.3. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в абсолютном размере за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности одновременно за счет экономии по фонду оплаты труда.

Размер выплаты за качество выполняемой работы и показатели эффективности деятельности приведены в Приложении 4 к настоящему Порядку.

Выплата за качество выполняемой работы за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается Комиссией по представлению руководителей структурных подразделений, ежемесячно.

По одному показателю эффективности устанавливается не более 1 выплаты.

Представления направляются в Комиссию не позднее 20 числа месяца после прошедшего месяца, согласно Приложению 5 настоящего Порядка.

3.4. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается комиссией ежемесячно в размере 10% от должностного оклада. Данная выплата устанавливается с целью поощрения работников учреждения за проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работы, бесконфликтность, создание

здоровой, деловой обстановки в коллективе может осуществляться выплата по итогам работы за месяц.

Руководители структурных подразделений направляют представление до 20 числа согласно приложению 6 к настоящему Порядку на установление ежемесячной выплаты работникам. Начисление выплаты по итогам работы за месяц осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

3.5. С целью поощрения работников учреждения за выполнение поставленных задач и показателей может осуществляться выплата по итогам работы за год в декабре текущего года.

Выплата по итогам работы за год устанавливается Комиссией при условии:

- надлежащего исполнения работником должностных обязанностей и трудовых функций;
- проявление работником инициативы в выполнении должностных обязанностей;
- бесконфликтность и создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Начисление выплаты по итогам работы за год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Выплата производится при наличии экономии по фонду оплаты труда, в размере до двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется локальным актом (приказом) руководителя ДОУ по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

3.6. Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам осуществляется ежемесячно, согласно пункта 1.5. таблицы 1.

3. Порядок установления и расчет стимулирующих выплат специалистам (за исключением педагогических работников) и служащим учреждения

4.1. Выплата за качество выполняемой работы за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается ежемесячно, по итогам предыдущего месяца, согласно таблице 1 пункта 1.2.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы за счет средств от приносящей доход деятельности определяется в абсолютном размере.

В случае отсутствия объема средств от приносящей доход деятельности от платных образовательных услуг, данная выплата не производится.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств бюджета автономного округа устанавливается в размере до 50% от оклада (должностного оклада) в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности два раза в год в октябре **(на период с 01 октября по 31 марта)** и в апреле **(на период с 01 апреля по 30 сентября)**.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов учреждения приведены в приложении 7 к настоящему порядку.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности служащих учреждения приведены в приложении 8 к настоящему порядку.

Впервые принятым работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере – 10% от оклада (должностного оклада) на срок 1 год со дня приема. Начисляется и выплачивается ежемесячно.

Работники два раза в год **до 15 октября и до 15 апреля** представляют руководителям структурных подразделений на согласование материалы об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложении 7,8 к настоящему Порядку. Работник учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

Показатель эффективности определяется в процентах. В случае несогласия с решением Комиссии, работник учреждения в течение 5 рабочих дней направляет заявление о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

Комиссия вправе осуществить проверку достоверности предоставляемых учреждениями материалов об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложении 7,8 к настоящему Порядку.

4.3. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в абсолютном размере за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности единовременно за счет экономии по фонду оплаты труда.

Размер выплаты за качество выполняемой работы и показатели эффективности деятельности приведены в Приложении 4 к настоящему Порядку.

Выплата за качество выполняемой работы за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается Комиссией по представлению руководителей структурных подразделений, ежемесячно.

По одному показателю эффективности устанавливается не более 1 выплаты.

Представления направляются в Комиссию не позднее 20 числа месяца после прошедшего месяца, согласно Приложения 5 настоящего Порядка.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается комиссией ежемесячно в размере 10% от должностного оклада. Данная выплата устанавливается с целью поощрения работников учреждения за проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной

дисциплины, умение организовать работы, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе может осуществляться выплата по итогам работы за месяц.

Руководители структурных подразделений направляют представление до 20 числа согласно приложению 6 к настоящему Порядку на установление ежемесячной выплаты работникам. Начисление выплаты по итогам работы за месяц осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

4.5. С целью поощрения работников учреждения за выполнение поставленных задач и показателей может осуществляться выплата по итогам работы за год в декабре текущего года.

Выплата по итогам работы за год устанавливается Комиссией при условии:

- надлежащего исполнения работником должностных обязанностей и трудовых функций;
- проявление работником инициативы в выполнении должностных обязанностей;
- бесконфликтность и создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Начисление выплаты по итогам работы за год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Выплата производится при наличии экономии по фонду оплаты труда, в размере до двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется локальным актом (приказом) руководителя ДОУ по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

4. Порядок установления и расчет стимулирующих выплат работчим учреждения

5.1. Выплата за качество выполняемой работы за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается ежемесячно, по итогам предыдущего месяца, согласно таблице 1 пункта 1.2.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы за счет средств от приносящей доход деятельности определяется в абсолютном размере.

В случае отсутствия объема средств от приносящей доход деятельности от платных образовательных услуг, данная выплата не производится.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств бюджета автономного округа устанавливается в размере до 15% от оклада (должностного оклада) в соответствии с показателями и критериями

эффективности деятельности два раза в год в сентябре **(на период с 01 октября по 31 марта)** и в апреле **(на период с 01 апреля по 30 сентября)**.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих учреждения приведены в приложении 9 к настоящему порядку.

Впервые принятым работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере **до 30%** от оклада (должностного оклада) на срок 1 год со дня приема. Начисляется и выплачивается ежемесячно.

Работники два раза в год **до 15 октября и до 15 апреля** представляют руководителям структурных подразделений на согласование материалы об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложении 9 к настоящему Порядку. Работник учреждения несет персональную ответственность за достоверность предоставленных данных.

Показатель эффективности определяется в процентах. В случае несогласия с решением Комиссии, работник учреждения в течение 5 рабочих дней направляет заявление о пересмотре размера выплат с документальным обоснованием.

Комиссия вправе осуществить проверку достоверности предоставляемых учреждениями материалов об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в приложении 9 к настоящему Порядку.

5.3. Выплата за качество выполняемой работы устанавливается в абсолютном размере за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности одновременно за счет экономии по фонду оплаты труда.

Размер выплаты за качество выполняемой работы и показатели эффективности деятельности приведены в Приложении 4 к настоящему Порядку.

Выплата за качество выполняемой работы за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается Комиссией по представлению руководителей структурных подразделений, ежемесячно.

По одному показателю эффективности устанавливается не более 1 выплаты.

Представления направляются в Комиссию не позднее 20 числа месяца после прошедшего месяца, согласно Приложению 5 настоящего Порядка.

5.4. Выплата по итогам работы за месяц устанавливается комиссией ежемесячно в размере 10% от должностного оклада. Данная выплата устанавливается с целью поощрения работников учреждения за проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работы, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе может осуществляться выплата по итогам работы за месяц.

Руководители структурных подразделений направляют представление до 20 числа согласно приложению 6 к настоящему Порядку на установление

ежемесячной выплаты работникам. Начисление выплаты по итогам работы за месяц осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

5.5. С целью поощрения работников учреждения за выполнение поставленных задач и показателей может осуществляться выплата по итогам работы за год в декабре текущего года.

Выплата по итогам работы за год устанавливается Комиссией при условии:

- надлежащего исполнения работником должностных обязанностей и трудовых функций;
- проявление работником инициативы в выполнении должностных обязанностей;
- бесконфликтность и создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Начисление выплаты по итогам работы за год устанавливается с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Выплата производится при наличии экономии по фонду оплаты труда, в размере до двух должностных окладов с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется локальным актом (приказом) руководителя ДООУ по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

5. Параметры и критерии снижения стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, год

6.1. Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты по итогам работы за месяц, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели	Процент снижения стимулирующих выплат по итогам работы за месяц
1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него функций и полномочий: - нарушение исполнительской дисциплины; - нарушение сроков предоставления отчетности; недостоверной информации; - некачественное, несвоевременное выполнение поручений, постановлений, приказов;	

- наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и несоблюдения прав участников образовательных отношений; - обеспечение безопасности воспитанников во время пребывания в учреждении.	25%
2. Несоблюдение трудовой дисциплины	25%
3. Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора	25%

6.2. Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты по итогам работы за год, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Показатели	Процент снижения стимулирующих выплат по итогам работы за месяц
1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	20%
2. Несоблюдение трудовой дисциплины	20%
3. Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, приказов, поручений, постановлений.	20%
4. Нарушение сроков предоставления отчётности; недостоверной информации	20%

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за качество выполняемой работы заместителям руководителя**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
1	2	3	4
Категория работников: заместитель заведующего (по учебно- воспитательной работе)			
1	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства, комплексной безопасности	отсутствие наличие	5 0
2	Исполнение муниципального задания по посещаемости за отчетный период	исполнено от 91% - 100% исполнено от 81% - 90% исполнено от 60% - 80% не исполнено	5 4 3 0
3	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, выявление семей, находящихся в социально опасном положении и реализация плана работы с данной семьей (исполнение постановлений КДН)	обеспечено не обеспечено	5 0
4	Реализация программ дополнительного образования, оказание платных образовательных услуг дополнительного образования	наличие отсутствие	5 0
5	Результативность участия в инновационной, проектной деятельности, диссеминация педагогического опыта работы (с подтверждающими документами, позиции суммируются)	наличие отсутствие	5 0
6	Участие и результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	наличие отсутствие	5 0
7	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах разного уровня	наличие отсутствие	5 0
8	Участие в мероприятиях, направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий	участие не участие	5 0
9	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации (Посты в ВК, Пополнение электронного портфолио педагогов, ведение сайта Доку, личного сайта и т.д.	Выполнено Не выполнено	5 0
10	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%
Категория работников: заместитель заведующего (по административно-хозяйственной части)			
1	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства, комплексной безопасности	отсутствие наличие	5 0
2	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и	Обеспечено	5

	организациями (Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска, МКУ, Департамент финансов,)- отчеты, запросы, работа в информационных системах и программах	Не обеспечено	0
3	Исполнение Плана ФХД	Обеспечено - 100% не обеспечено	5 0
4	Отсутствие кредиторской задолженности	отсутствие наличие	5 0
5	Предписания надзорных органов, подтверждающие нарушение норм действующего законодательства	отсутствие наличие	5 0
6	Участие в мероприятиях, направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий	участие не участие	5 0
7	Участие в организации и проведении мероприятий в ДООУ, городе (конкурс, фестиваль, смотр и т.п.)	участие не участие	5 0
8	Соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	наличие отсутствие	25 0
9	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (Сферум, курсы повышения «Цифровой гражданин», работа в ПОС, СЭД-дело)	исполнено не исполнено	5 0
10	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	обеспечено не обеспечено	5 0
	ИТОГО		50%

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за качество выполняемой работы педагогическими работниками**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
Категория работников: воспитатель			
1	Работа группы по выполнению муниципального задания (посещаемость не ниже 90 %)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил и нормативов.)	Выполнено Не выполнено	5 0
3	Результативность участия в инновационной, проектной деятельности, диссеминации педагогического опыта работы	Наличие отсутствие	5 0
4	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Наличие Отсутствие	5 0
5	Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня	Наличие Отсутствие	5 0
6	Реализация программ дополнительного образования, оказание платных образовательных услуг	Наличие Отсутствие	5 0
7	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, детьми из семей находящихся в социально-опасном положении	Проводится Не проводится	5 0
8	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (работа в сферум, посты в ВК, пополнение электронного портфолио, ведение личного сайта и др.)	Выполнено Не выполнено	5 0
9	Реализация мероприятий направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий населения в ДОУ	Выполнено Не выполнено	5 0
10	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Участие Не участие	5 0
	ИТОГО		50%
Категория работников: старший воспитатель, методист			
1	Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства, обеспечение комплексной безопасности	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Выявление семей, находящихся в социально опасном положении и наличие плана работы с данной семьей (исполнение постановлений КДН), выезд в семьи воспитанников, профилактическая работа с семьями-проведение встреч, консультаций, собраний, оформление памяток, брошюр, листовок по различным направлениям, и т.д.	Выполнено Не выполнено	10 0

3	Организация работы по созданию условий и психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь, работа в консультативном пункте)	Проводится Не проводится	10 0
4	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (работа в сферум, посты в ВК, пополнение электронного портфолио, ведение личного сайта и др.)	Выполнено Не выполнено	5 0
5	Реализация мероприятий, направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, ведение опытно-экспериментальной работы, диссеминации педагогического опыта работы, в подготовке педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	наличие отсутствие	10 0
7	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	участие не участие	5 0
ИТОГО			50%

Приложение 3
к Порядку установления стимулирующих выплат
, критерии их установления работникам

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за качество выполняемой работы педагогическими специалистами**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
1	2	3	4
Категории педагогических специалистов: педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор			
1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил и нормативов.)	Выполнено Не выполнено	10 0
2	Работа группы по выполнению муниципального задания (посещаемость не ниже 90 %)	Выполнено Не выполнено	5
3	Организация работы по созданию условий и психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопр., ППк, ранняя помощь, работа в консультативном пункте	Проводится Не проводится	5 0
4	Реализация программ дополнительного образования, оказание платных услуг	Наличие Отсутствие	5 0
5	Результативность участия в инновационной, проектной деятельности, диссеминации педагогического опыта работы	Наличие Отсутствие	5 0
6	Результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Наличие Отсутствие	5 0
7	Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня	Наличие Отсутствие	5 0
8	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (работа в сферум, посты в ВК, пополнение электронного портфолио, ведение личного сайта и др.)	Выполнено Не выполнено	5 0
9	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%
Категории педагогических специалистов: музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-организатор			
1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил	Выполнено Не выполнено	5 0

	и нормативов.)		
2	Результативность участия в инновационной, проектной деятельности, диссеминации педагогического опыта работы	Наличие Отсутствие	5 0
3	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Наличие Отсутствие	5 0
4	Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня	Наличие Отсутствие	10 0
5	Реализация программ дополнительного образования, оказание платных образовательных услуг	Наличие Отсутствие	10 0
6	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, детьми из семей находящихся в социально-опасном положении	Проводится Не проводится	5 0
7	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (работа в сферум, посты в ВК, пополнение электронного портфолио, ведение личного сайта и др.)	Выполнено Не выполнено	5 0
8	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	10 0
	ИТОГО		50%

Приложение 4
к Порядку установления стимулирующих выплат
, критерии их установления работникам

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

№	Показатели и критерии	Размер выплаты
1	Участие в общественно-культурной жизни коллектива: - субботник; - общественные акции, митинги, возложения; - первичная профсоюзная организация (мероприятие); - мероприятия по поручению партии «Единая Россия»).	1 000 рублей 1 000 рублей 1 000 рублей 1 000 рублей
2	Исполнение особо-важных и непредвиденных работ по поручению руководителя Учреждения	5 000 рублей
3	Исполнение ролей на утренниках, развлечениях: - главный герой - эпизодический персонаж	2 000 рублей 1 000 рублей
4	Участие в особо-важных мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения	5 000 рублей
5	Получение Грантов в конкурсах (всероссийского, регионального, международного, муниципального уровня)	10 000 рублей
6	Очное участие в конкурсах, рекомендованных вышестоящими органами: Участник Лауреат Призер	1500 рублей 3000 рублей 5 000 рублей
7	Эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями): Организация нетрадиционной формы в рамках городских мероприятий (воспитатель+ребенок+родитель)	2 000 рублей
8	Интенсивная работа в период отсутствия одного из сотрудников (не менее 10 дней)	3 000 рублей
9	Проведение ремонтных, строительных работ в ДОУ и на территории (покраска, побелка, замена плитки, покраска МАФов, ремонт беседок и т.д)	10 000 рублей
10	Благоустройство территории (посадка цветов, покраска клумб, оформление цветников)	5 000 рублей

Представление на назначение (единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) ФИО, должность работника _____ За месяц (период) _____

№	Показатели и критерии	Размер выплаты	Пояснения, самооценка, размер выплаты
1	Участие в общественно-культурной жизни коллектива: - субботник; - общественные акции, митинги, возложения; - первичная профсоюзная организация (мероприятие); - мероприятия по поручению партии «Единая Россия»).	1 000 рублей 1 000 рублей 1 000 рублей 1 000 рублей	
2	Исполнение особо-важных и непредвиденных работ по поручению руководителя Учреждения	5 000 рублей	
3	Исполнение ролей на утренниках, развлечениях: - главный герой - эпизодический персонаж	2 000 рублей 1 000 рублей	
4	Участие в особо-важных мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения	5 000 рублей	
5	Получение Грантов в конкурсах (всероссийского, регионального, международного, муниципального уровня)	10 000 рублей	
6	Очное участие в конкурсах, рекомендованных вышестоящими органами: Участник Лауреат Призер	1500 рублей 3000 рублей 5 000 рублей	
7	Эффективное сотрудничество с родителями (законными представителями): Организация нетрадиционной формы в рамках городских мероприятий (воспитатель+ребенок+родитель)	2 000 рублей	
8	Интенсивная работа в период отсутствия одного из сотрудников (не менее 10 дней)	3 000 рублей	
9	Проведение ремонтных, строительных работ в ДООУ и на территории (покраска, побелка, замена плитки, покраска МАФов, ремонт беседок и т.д)	10 000 рублей	
10	Благоустройство территории (посадка цветов, покраска клумб, оформление цветников)	5 000 рублей	

Дата _____

Подпись работника _____

Приложение 6
к Порядку установления стимулирующих выплат,
критерии их установления работникам

**Представление на установление стимулирующей выплаты
по итогам работы за месяц**

№ п/п	Показатели	Критерии оценки %	Оценка %
1.	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	4 0
2.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями (организация дополнительной работы в ДОУ, сверх нормы в отчетном периоде)	Участие Не участие	4 0
3.	Соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	Отсутствие нарушений Наличие нарушений	2 0
	ИТОГО		10%

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за интенсивность и высокие результаты работы
специалистов и служащих учреждения**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
1	2	3	4
Категории специалистов: специалист в сфере закупок (контрактный управляющий). экономист			
1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности.)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Отсутствие нарушений трудового законодательства. Предписания, акты надзорных органов, подтверждающие нарушение норм действующего законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
3	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска, Департамент финансов, Управление муниципального заказа и другие)-отчеты, запросы, работа в информационных системах и программах	Обеспечено Не обеспечено	10 0
4	Своевременное заключение договоров, контрактов на поставку товаров, оказание работ и услуг и обеспечение осуществления закупок	Выполнено Не выполнено	5 0
5	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (Сферум, курсы повышения «Цифровой гражданин», работа в ПОС, СЭД-дело)	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Реализация мероприятий направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий населения в ДОУ	Выполнено Не выполнено	5 0
7	Участие в организации и проведении мероприятий в ДОУ, городе (конкурс, фестиваль, смотр и т.п.)	Принято Не принято	5 0
8	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%
Категории специалистов: начальник отдела кадров, специалист по кадрам, делопроизводитель,			

1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности.)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Отсутствие нарушений трудового законодательства Предписания, акты надзорных органов, подтверждающие нарушение норм действующего законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
3	Своевременное формирование и ведение учета личного состава в соответствии с унифицированной формой первичной документации, внесение дополнений и изменений	Обеспечено 100% Не обеспечено	5 0
4	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска, Социальный фонд России, Центр занятости и т.д.)- отчеты, запросы, работа в информационных системах и программах	Обеспечено Не обеспечено	10 0
5	Своевременное оформление входящей и исходящей документации в рамках своей профессиональной компетенции (служебные письма, договора, дополнительные соглашения, справки, уведомления, журналы)	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (Сферум, курсы повышения «Цифровой гражданин», работа в ПОС, СЭД-дело)	Выполнено Не выполнено	5 0
7	Реализация мероприятий направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий населения в ДОУ	Выполнено Не выполнено	5 0
8	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%
Категории специалистов: специалист по административно-хозяйственной деятельности, заведующий производством (шеф-повар)			
1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности.)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Отсутствие нарушений санитарного законодательства. Предписания, акты надзорных органов, подтверждающие нарушение норм действующего	Отсутствие Наличие	10 0

	законодательства		
3	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска, БУ «УЭСЗ» и другие)- отчеты, запросы, работа в информационных системах и программах	Обеспечено Не обеспечено	10 0
4	Своевременное оформление документации в рамках своей профессиональной компетенции (служебные письма, акты, справки, журналы, договора с поставщиками, заявки в службы и тд.)	Выполнено Не выполнено	5 0
5	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (Сферум, курсы повышения «Цифровой гражданин», работа в ПОС, СЭД-дело, программа 1С и др. информационные системы)	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Реализация мероприятий направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий населения в ДОУ	Выполнено Не выполнено	5 0
7	Участие в организации и проведении мероприятий в ДОУ, городе (конкурс, фестиваль, смотр и т.п.)	Принято Не принято	5 0
8	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%

**Категории специалистов:
руководитель службы охраны труда, специалист по охране труда,
инженер-программист**

1	Обеспечение комплексной безопасности (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности.)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Отсутствие нарушений санитарного законодательства. Предписания, акты надзорных органов, подтверждающие нарушение норм действующего законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
3	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (Департамент образования Администрации г. Ханты-Мансийска, БУ «УЭСЗ», Отдел охраны труда Администрации г. Ханты-Мансийска и другие)- отчеты, запросы, работа в информационных системах и программах	Обеспечено Не обеспечено	10 0
4	Своевременное оформление документации в	Выполнено	5

	рамках своей профессиональной компетенции (служебные письма, акты, справки, журналы инструктажей, приказы)	Не выполнено	0
5	Реализация мероприятий по повышению показателей в конкурсе «Лучший муниципалитет по цифровой трансформации» (Сферум, курсы повышения «Цифровой гражданин», работа в ПОС, СЭД-дело, программа 1С и др. информационные системы)	Выполнено Не выполнено	5 0
6	Реализация мероприятий направленных на повышение финансовой грамотности и формирование финансовой культуры различных целевых категорий населения в ДОУ	Выполнено Не выполнено	5 0
7	Участие в организации и проведении мероприятий в ДОУ, городе (конкурс, фестиваль, смотр и т.п.)	Принято Не принято	5 0
8	Личное участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	Принято Не принято	5 0
	ИТОГО		50%

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за интенсивность и высокие результаты работы служащих учреждения**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
1	2	3	4
Категории служащих: младшие воспитатели, ассистент			
1	Обеспечение комплексной безопасности ДОУ (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил и нормативов.)	Выполнено Не выполнено	15 0
2	Участие в выполнении дополнительных работ на группе (помощь воспитателям в изготовлении наглядных пособий, преобразовании развивающей среды- оформление группы, стендов, холлы ДОУ, организация и участие в образовательных и социальных проектах и акциях, праздниках и т.д)	Выполнено Не выполнено	10 0
3	Участие в выполнении важных работ и мероприятий, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями работника для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ДОУ (выполнение работ по благоустройству, уборке территории, уборка мест общественного пользования, полив или посадка цветов и т.д.)	Выполнено Не выполнено	15 0
4	Участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска (акции, субботники и др.)	Принято Не Принято	10 0
	ИТОГО		50%

Приложение 9
к Порядку установления стимулирующих выплат,
критерии их установления работникам

**Показатели и критерии эффективности деятельности
за интенсивность и высокие результаты работы рабочие учреждения**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Оценка в % (max)
1	2	3	4
Категории рабочих: повар, кухонные рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик территории, уборщик производственных (служебных) помещений, машинист по ремонту и стирке белья			
1	Обеспечение комплексной безопасности ДООУ (выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности, соблюдение норм и правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил и нормативов.)	Выполнено Не выполнено	5 0
2	Участие в выполнении важных работ и мероприятий, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями работника для обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ДООУ (выполнение работ по благоустройству, уборке территории, уборка мест общественного пользования, полив или посадка цветов и т.д.)	Выполнено Не выполнено	5 0
3	Участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска (акции, субботники и др.)	Принято Не Принято	5 0
	ИТОГО		15%