

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ СУРГУТСКОГО РАЙОНА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «АИСТ»**

П Р И К А З

« 13 » декабря 2021 г
с.п. Солнечный

№ 938

**Об утверждении Положения о системе и условиях оплаты труда работников
МБДОУ д/с «Аист» в новой редакции**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017г. № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района» (с изменениями).

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу;

1.2. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с «Аист» согласно приложению 2 к настоящему приказу;

1.3. Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с «Аист» согласно приложению 3 к настоящему приказу;

1.4. Порядок установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работникам МБДОУ д/с «Аист» согласно приложению 4 к настоящему приказу;

1.5. Состав комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» согласно приложению 5 к настоящему приказу;

1.6. Порядок работы комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» согласно приложению 6 к настоящему приказу;

2. Считать утратившим силу Положение «О системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» утверждённое приказом от 31.07.2017 № 283 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» (с изменениями от 12.01.2018 № 22, от 19.02.2018 № 85, от 19.02.2018 № 86, от 08.11.2018 № 584, от 26.04.2019 № 170, от 31.12.2019г. № 651, от 16.03.2020г. № 123, от 30.06.2021 № 517, от 05.10.2021 № 804, от 24.11.2021 № 894), приказ от 31.07.2017 № 284 «Об утверждении порядка работы комиссии по оценке качества работников МБДОУ д/с «Аист».

3. Комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности по распределению фонда стимулирующих выплат руководствоваться в своей деятельности

Порядком работы комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, утвержденным приложением 6 к настоящему приказу.

4. Уведомить в установленном порядке работников учреждения об изменении определённых сторонами условий трудового договора (Ответственный Носырева Е.С., Шлыкова А.С.).

5. Разместить настоящий приказ на стенде и официальном сайте учреждения (Ответственный Гамидова Н.И.).

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента официального обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2022 года.

7. Контроль исполнения приказа (постоянно) оставляю за собой.



Заведующий

Е.Е. Лупкиова

С приказом ознакомлен:

Носырева Е.С.

Шлыкова А.С.

Гамидова Н.И.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты и условий труда работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии Постановлением администрации Сургутского района от 26.06.2017 № 1948 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации Сургутского района» (с изменениями от 10.01.2018 № 32, от 16.02.2018 № 678, от 27.09.2018 № 3917, от 25.04.2019 № 1569, от 13.03.2020 № 1149, от 30.06.2021 № 2412, от 30.09.2021 года № 3836, от 24.11.2021 № 4566), с приказами департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района от 30.06.2017 № 489 «Об утверждении критериев снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивностью и высокие результаты работы», от 30.06.2017 № 490 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций», от 30.06.2017 № 491 «Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Сургутского района», от 21.11.2019 № 681 «Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Сургутского района», от 27.12.2019 № 778 «О внесении изменений в приказ от 21.11.2019 № 681 «Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Сургутского района», от 27.12.2021 № 869 «О внесении изменений в приказ от 21.11.2019 № 681 «Об утверждении порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций Сургутского района»

1.3. Система оплаты труда устанавливает схемы расчётов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчётов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 540 рублей (далее – ставка заработной платы).

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования работника;

- коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

- коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника образовательной организации;

- коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объёмных показателей, утверждённых муниципальным правовым актом Сургутского района;

- коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесённой к одному из трёх уровней управления;

- коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения образовательной организации (в городской или сельской местности);

- молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации");

✓ завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

✓ завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, имеющий педагогический стаж работы на основании пунктов 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", устраивающийся на работу и продолжающий работать в соответствии с полученной квалификацией;

- фонд оплаты труда – фиксированный размер оплаты труда работника за календарный месяц с учётом компенсационных и ежемесячных стимулирующих выплат

- длительный период временной нетрудоспособности – период нахождения работника на больничном более 4 месяцев подряд.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем положении, используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, тарифных ставок, по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов на оплату труда работников образовательной организации (далее – работники), осуществляется за счёт средств субсидий из бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений.

1.8. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работника муниципальной организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

Минимальная заработная плата не должна быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трёхсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.10. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких –либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

1.11. Заработная плата работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении Системы оплаты труда не должна быть меньше заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда компенсационных выплат и иных выплат (ежемесячных доплат молодым специалистам) с учётом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Схема расчёта должностных окладов

2.1. Схема расчёта должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + \text{КМУ} + \text{КУУ} + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации;

КМУ – коэффициент масштаба управления;

КУУ – коэффициент уровня управления.

2.2. Схема расчёта должностного оклада специалиста определяется:

2.2.1. Для педагогического работника организации путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{НУ} + \text{НК} + \text{СЗП} \times \text{БК} \times \text{КТ} \times (\text{КСР} + \text{КК} + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

НК – надбавка на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

2.2.2. Для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путём суммирования ежемесячной надбавки за учёную степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = НУ + СЗП \times БК \times КТ \times (КСР + КК + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

НУ – надбавка за учёную степень;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КТ – коэффициент территории;

КСР – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

2.3. Схема должностного оклада служащего определяется путём произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, и исчисляется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП \times БК \times (КСР + 1),$$

где:

ДО – должностной оклад;

СЗП – ставка заработной платы;

БК – базовый коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

2.4. Размеры коэффициентов и надбавок, используемых для определения должностного оклада работника установлены в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Перечни должностей руководителей, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих образовательной организации, утверждаются приказом Департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района (далее по тексту Департамент).

3. Коэффициенты и надбавки, используемые для определения должностного оклада

3.1. Базовый коэффициент устанавливается в размерах, указанных в таблице 1.

Размеры базовых коэффициентов

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки	1,20

квалифицированных рабочих (служащих)	
Среднее общее образование	1,18

3.2. Коэффициент территории устанавливается в следующих размерах:

- в городской местности – 1,0;
- в сельской местности – 1,2.

3.3. Коэффициенты специфики работы, указанные в Таблице 2, устанавливаются руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, специалистам, служащим образовательной организации.

«Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций, специалистов, служащих

Таблица 2

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации:	
- руководителей;	0,109
- специалистов (кроме педагогических работников);	0,35
- служащих	0,3
1.1. Работа младшего воспитателя в разновозрастной группе (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее – КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.5. Работа педагогического работника в группах комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.6. Работа в группах компенсирующей направленности (коэффициент применяется по факту нагрузки (за исключением групп, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	0,11
1.7. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
- работа в разновозрастной группе;	0,10
- работа с детьми раннего возраста (с 2 месяцев до 3 лет).	
1.8. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.9. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,40
1.10. Работа воспитателя по организации развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с реализуемой	0,70

образовательной программой (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.11. Работа педагогического работника в дошкольной образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

В случае если работник исполняет должностные обязанности (выполняет работу), относящиеся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 2, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

3.4. Коэффициент квалификации устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, педагогическим работникам, специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью организации и состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию (по профилю деятельности);
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР (по профилю деятельности).

Коэффициент квалификации устанавливается работнику путём суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

3.4.1. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию установлены в Таблице 3.

Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория:	
высшая категория;	0,20
первая категория;	0,10
вторая категория	0,05

3.4.2. Размеры коэффициентов за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР установлены в Таблице 4.

Размеры коэффициентов за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты)

Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде
Российской Федерации, СССР, РСФСР

Таблица 4

	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки,
--	--

Основание для установления коэффициента	почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,30
почётные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,30
«Заслуженный...»	0,25
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почётные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почётные звания	0,15
почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почётные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почётный работник...», почётное звание «Почётный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
Благодарственные письма (благодарности) органа	

исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
---	------

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.5. Коэффициент масштаба управления, указанный в Таблице 5, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителей устанавливается приказом Департамента на основе объёмных показателей.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

3.6. Коэффициент уровня управления, указанный в Таблице 6, устанавливается руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений организации, на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Коэффициент уровня управления применяется к должностному окладу на ставку работы по должности.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

Уровень управления	Должность по уровням управления	Размер коэффициента уровня управления
Уровень 1	Директор, заведующий	1,05
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего), главный бухгалтер, директор филиала, заведующий филиала	0,85
Уровень 3	Руководители структурных подразделений (за исключением директора филиала, заведующего филиала), заместитель главного бухгалтера, заместитель директора филиала	0,35

3.7. Изменение коэффициентов производится в следующих случаях:

3.7.1. Базового коэффициента: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

3.7.2. Коэффициента квалификации:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награды, ведомственного знака отличия в труде – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением более высокого коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии её соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работнику в размере:

- за учёную степень доктора наук – 2 500 рублей;
- за учёную степень кандидата наук – 1 600 рублей.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ работодателя образовательной организации согласно документам, подтверждающим её наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

Ежемесячная надбавка за учёную степень устанавливается работнику:

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием учёной степени доктора наук;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на установление ежемесячной надбавки за учёную степень в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением указанной надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учёта установленной нагрузки.

4. Схема расчёта тарифных ставок рабочих

4.1. Схема расчёта тарифной ставки рабочего образовательной организации (далее – рабочий) определяется путём произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента по установленному разряду оплаты труда, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу и исчисляется по следующей формуле:

$$ТС = СТП \times ТК \times (КСР + 1),$$

где:

ТС – тарифная ставка;

СТП – ставка заработной платы;

ТК – тарифный коэффициент;

КСР – коэффициент специфики работы.

4.2. Тарифные коэффициенты, указанные в таблице 7, устанавливаются рабочему в соответствии с Тарифной сеткой по оплате труда рабочих в зависимости от разряда оплаты труда.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффицие нт	1,44	1,44 6	1,45 2	1,46 1	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

4.3. Профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.4. Коэффициенты специфики работы, указанные в таблице 8, устанавливаются рабочему в зависимости от типа образовательной организации, вида деятельности рабочих.

Размеры коэффициентов специфики работы рабочему

Таблица 8

1.1. Работа повара, выполняющего обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате организации такой должности	0,40
1.2. Работа в дошкольной образовательной организации:	0,051

В случае если рабочий по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к нескольким видам деятельности, указанным в таблице 8, коэффициент специфики работы устанавливается по всем основаниям.

4.5. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы преподавательской работы, отработанные в порядке замещения временно отсутствующих педагогических работников, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.2. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

6. Компенсационные выплаты

6.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9 настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учёта рабочего времени
2	За работу в выходной	по согласованию сторон в	осуществляется в соответствии

	или нерабочий праздничный день	размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы
6	Повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности	30% должностного оклада (тарифной ставки)	осуществляется в соответствии со статьёй 149 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения

			женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в случае, если по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов)
7	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
8	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

6.5. Выплаты, указанные в пунктах 1 – 6 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

7.2. Величина фонда стимулирующих выплат исчисляется по формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{ФТС} + \text{ИБ} + \text{ФКВ}) \times 20\% \times (\text{РК} + \text{СН} + 1),$$

где:

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФДО – фонд должностных окладов руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

ИБ – иные выплаты (ежемесячная доплата молодым специалистам);

РК – районный коэффициент;

СН – процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ФКВ – фонд компенсационных выплат (без учёта начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

7.3. Фонд стимулирующих выплат состоит из:

- фонда стимулирования руководителя;

- фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за особые достижения при выполнении услуг (работ).

7.4. Определение размера фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСР} = \text{ФСВ} - \text{ФСРук},$$

где:

ФСР – фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

ФСРук – фонд стимулирования руководителя.

7.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряжённости в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 2.1. пункта 2 таблицы 11.

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

7.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

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).

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах.

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

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников согласно утверждённому штатному расписанию.

Порядок установления выплаты за качество выполняемых работ закрепляется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится в период с 01 сентября по 28(29) февраля, с 01 марта по 31 августа по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода, с даты приёма на работу.

7.7. Дополнительно в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения, выполнение особо важных работ устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого в соответствии с п.7.4. настоящего Положения.

7.8. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников по итогам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с Департаментом.

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

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.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;

- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а так же предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме

не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

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

Таблица 10

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

7.9. По отдельному приказу департамента образования и молодёжной политики администрации Сургутского района в пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организацией могут осуществляться единовременные стимулирующие выплаты.

7.10. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогический работники			
1.1.	Выплата за качество выполняемых работы	0-100% (для вновь принятых на срок не менее полугода не менее 15% от должностного оклада)	в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
1.2.	Выплата за особые достижения,	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности	единовременно, в пределах экономии

	выполнение особо важных работ		деятельности по факту получения результата	средств фонда стимулирования работников
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника с согласованием Департамента	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном 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	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
1.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	В размерах согласованных с Департаментом	В соответствии с показателями и условиями для премирования	Единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2	Специалисты (за исключением педагогических работников) служащие, рабочие			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	0% -100% (для вновь принятых на срок – 1 год – не менее 15% от должностного оклада, тарифной ставки)	выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приёма на работу
2.2.	Выплата за особые достижения, выполнение особо важных работ	в абсолютном размере	в соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	единовременно, в пределах экономии средств фонда стимулирования работников
2.3.	Премияльная	0 – 1,0 фонда	Надлежащее	единовременно,

	выплата по итогам работы за квартал	оплаты труда работника с согласованием Департамента	исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчётном 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	в пределах экономии средств фонда оплаты труда
2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	в размерах, согласованных с Департаментом	в соответствии с показателями и условиями для премирования	единовременно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

8. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

8.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

8.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются приказами руководителя образовательной организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя образовательной организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных разделом 6 настоящего Положения.

8.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации утверждаются приказом Департамента.

8.5. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учётом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

8.6. Фонд стимулирования руководителя (максимальный объём средств, направляемый на стимулирование руководителя образовательной организации) устанавливается в процентном отношении от фонда стимулирующих выплат и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ФСРук} = \text{ФСВ} \times \text{Кфр},$$

где:

ФСРук – фонд стимулирования руководителя;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат;

Кфр – коэффициент фонда руководителя.

Размеры коэффициентов фонда руководителя установлены в Таблице 12.

Размеры коэффициентов фонда руководителя

Таблица 12

Количество штатных единиц в образовательной организации	Размер коэффициента фонда руководителя
До 50	0,17
От 50 до 100	0,13
От 100 до 250	0,10
От 250 до 500	0,06
От 500 и выше	0,04

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации снижаются в следующих случаях:

8.7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем возложенных на него функций и полномочий в отчётном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации.

8.7.2. Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учёта, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчётном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

8.7.3. Несоблюдение настоящего Положения.

8.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год руководителю образовательной организации осуществляется на основании приказа Департамента в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается руководителю, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования руководителей образовательных организаций утверждается приказом Департамента.

Премия по итогам работы за квартал, год в полном размере выплачивается руководителям образовательных организаций, которые проработали весь календарный квартал, год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за квартал, год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году, выплачивается руководителям образовательных организаций, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

- вновь принятым;
- приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные организации (учреждения) Сургутского района, уходом на пенсию, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера премии по итогам работы за квартал, год, включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), получения дополнительного образования, исполнения государственных и общественных обязанностей, а так же предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премия по итогам работы за квартал, год не выплачивается, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

8.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

8.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 9 настоящего Положения.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в образовательной организации:

- у руководителя – 4;
- у заместителей руководителя – 4.

8.12. В случае выплаты руководителям, их заместителям образовательной организации компенсаций, предусмотренных статьёй 181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьёй 78 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями, их заместителями образовательной организации, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких – либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, образовательной организации, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Иные выплаты

9.1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети).

9.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере:

- 1,2 фонда оплаты труда – руководителю, его заместителям и руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам;
- 1,7 фонда оплаты труда – специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы (основной занимаемой должности) независимо от итогов оценки труда работника на основании письменного заявления работника по приказу руководителя образовательной организации.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

Расчёт фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Расчёт фонда оплаты труда работникам с суммированным учётом рабочего времени для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из фонда оплаты труда на дату начала отпуска, включая:

- тарифную ставку (должностной оклад) за норму рабочего времени по производственному календарю;
- компенсационные выплаты (за фактически отработанные часы по графику за месяц, приходящийся на дату начала отпуска);
- стимулирующие выплаты.

9.3. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере двух должностных окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников:

9.4.1. К профессиональным праздникам, к юбилейным датам образовательных организаций работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

9.4.2. К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, на основании приказа работодателя. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

9.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности в образовательной организации.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется по основному месту работы (основной занимаемой должности) к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6. Работникам образовательной организации по основному месту работы (основной занимаемой должности) за счёт средств бюджета Сургутского района, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и безвозмездных поступлений на основании письменного заявления и приказа работодателя осуществляются следующие выплаты:

9.6.1. Единовременная выплата работникам, за исключением педагогических работников, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента, тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 4 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата педагогическим работникам образовательной организации, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при

наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента за норму часов педагогической работы в неделю, установленную на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится в размере 9 произведений ставки заработной платы и базового коэффициента.

На данную единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.6.2. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, производится в размере 20 000 рублей по основному месту работы (основной занимаемой должности).

9.6.3. Единовременная материальная помощь в случаях смерти работника, смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) выплачивается в размере 10 000 рублей.

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ИЗ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С «АИСТ»**

**(специалистам (за исключением руководителей и
педагогических работников) служащие, рабочие)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение), повышения интенсивности и высоких результатов работы, развития инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы из фонда стимулирующих выплат работников (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты) – специалистам (за исключением педагогических работников) служащим, рабочим.

1.3. Фонд стимулирующих выплат (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование работников) устанавливается согласно п.7.4 приложения № 1 к приказу от 13.12.2021 № 938 «Об утверждении положения о системе и условиях оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» за минусом размера фонда стимулирующих выплат работников, для которых установлена выплата за качество выполняемых работ.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам

2.1. Фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом заведующего учреждения 2 раза в год (01 сентября) и (01 марта) на основании штатного замещения, рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию (далее – штатное замещение).

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- Изменения системы оплаты труда.
- Реорганизации учреждения.
- Изменения штатного расписания.
- Изменения занимаемой должности работником.
- Изменения объема трудовых (должностных) обязанностей работника.

2.3. Установление размера ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, для каждой категории работников, за исключением руководителей и педагогических работников.

2.4. 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).

2.5. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы представлены в баллах.

Оценка эффективности деятельности с использованием индикаторов производится комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения

(далее по тексту - Комиссия) на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также анализа работников своей деятельности.

2.6. Определение размеров ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется пропорциональным делением фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации (специалистам (за исключением руководителей и педагогических работников) служащие, рабочие).

2.7. Определение «стоимости» одного балла производится в следующем порядке: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на максимальное количество баллов, установленных по категориям.

Расчёт ежемесячной стимулирующей выплаты работнику определяется путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

2.8. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется Комиссией в сентябре и марте на период сентябрь - февраль и март - август соответственно.

2.9. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении таблицы самооценки деятельности, согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам и представляет в Комиссию не позднее 05 сентября за период с марта по август и не позднее 05 марта за период с сентября предыдущего года по февраль текущего.

2.10. В случае не представления таблицы самооценки деятельности за отчётный период размер ежемесячных стимулирующих выплат работникам может быть определён комиссией.

2.11. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

2.12. Председатель комиссии представляет в Комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам.

Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- размер фонда стимулирующих выплат на данный период, соответствующий утверждённому приказом учреждения, расчет «стоимости» 1 балла;
- сводный бальный список работников учреждения с рассчитанной «стоимостью» 1 балла и расчетом ежемесячных стимулирующих выплат каждому работнику.

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

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

2.14. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.15. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

2.16. После принятия решения Комиссии об установлении размера ежемесячных стимулирующих выплат работникам издается приказ заведующего об установлении размеров стимулирующих выплат работникам на соответствующий период (сентябрь – февраль включительно или март - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

2.17. Комиссия вправе принять к рассмотрению, как основание для установления выплаты, другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не уточненные в данном порядке.

2.18. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, а также по окончании длительного периода временной нетрудоспособности, ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок 1 год с даты приёма (выхода) на работу.

2.19. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной стимулирующей выплаты работнику на основании приказа заведующего учреждения в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, согласно следующим критериям:

ПАРАМЕТРЫ И КРИТЕРИИ СНИЖЕНИЯ (ЛИШЕНИЯ) РАБОТНИКАМ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ

№	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов (на период: один месяц)	До 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (на период: один месяц)	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований (на период: три месяца)	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу (на период: три месяца)	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
8.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины (на период: два месяца)	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами (на период: два месяца)	До 100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по персоналу

№ п/п	показатели, единицы измерения	виды/истоты целевых показателей эффективности деятельности, Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	был своевременно исполнен	примечание
1	Кадровое обеспечение	Оценивается укомплектованность, кадрами: не менее 85 % - 3 балла; менее 85% - 0 баллов	3	Расчет производится на 31 января за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 февраля предыдущего года по 31 января текущего года		
		Создание и сохранение рабочего места по квоте для приема на работу инвалида	2			
		Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (не менее 3 рабочих мест)	3	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года		
		Оценивается профобучение работников предпенсионного возраста	3			
2	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	Достижение (соблюдение) целевых показателей среднемесячной заработной платы подполковников Работников с целью реализации Указа Президента от 07.05.2012 №597. Оценивается: - достижение среднемесячной заработной платы до установленного в регионе уровня (отклонение не более 5%) - 2 балла; - среднемесячная заработная плата меньше установленного в регионе уровня (отклонение более 5%) - 0 баллов	2	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года		
		Отсутствие предписаний контролирующих органов	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год за период с 01 января предыдущего года по 28/9 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного и неадекватного предоставления сведений, документов в запрашивающие организации	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год за период с 01 марта предыдущего года по 28/9 февраля текущего года		
		Оценивается своевременное и достоверное предоставление в статистику ответа по ПАНЗ	3	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного		

3	Исполнительская дисциплина	Оценивается своевременность и достоверное предоставления в статистику отчетов по форме 85-К	3	года		
		Оценивается своевременное предоставление, и отсутствие замечаний в следствии чего отчет был принят своевременно, в ПФР ежегодного отчета СЗВ-СТАЖ (срок сдачи до 01 марта)	3			
		Оценивается своевременное предоставление, и отсутствие замечаний в следствии чего отчет был принят своевременно, в ПФР ежемесячного отчета СЗВ-М	3		Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год за период с 01 марта предыдущего года по 28/9 февраля текущего года	
		Оценивается своевременное предоставление, и отсутствие замечаний в следствии чего отчет МОНИТОРИНГ - ЮРА был принят своевременно	3			
		Оценивается своевременное предоставление, и отсутствие замечаний в следствии чего отчет ССТУ был принят своевременно	3			
4	Информатизации и информированная открытость	Оценивается актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации (о работников учреждения, поручительные и доверенные акты по оплате труда, соблюдение трудовых гарантий работников...)	2	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год за период с 01 марта предыдущего года по 28/9 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие замечаний в системе ГИС "Образование", разделе о структурах и информации об учреждениях	2			
5	Наличие первичной профсоюзной организации в образовательной организации и создание условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.	Оценивается участие в мероприятиях повышающих навыки учреждения	2	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается по году доля количества членов Профсоюза в общей численности работников образовательной организации: - 80% и более - 2 балла; - менее 80% - 0 баллов	2		Расчет производится по состоянию на 31 декабря за календарный год по представительного выборного органа профсоюзной организации - форма отчета ССТ	
Всего баллов		Максимально	45			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов по закупкам

ФИС работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Синобл описания	максимальный балл	методика оценки	балл	замечание
1	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, тыс. руб., % исполнения	Исполнение ПФХ/Е: - 97% и более - 3 балла; - от 95% до 97% - 3 балла; - менее 95 % - 0 баллов.	5	Расчет производится на 31 декабря: кислитель расход /плановое значение ПФХ/Д		
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний контролирующим органам	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Уменьшение отсутствия фактов некорректного и недостоверного предоставления запрашиваемых сведений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие замечаний по работе контрактной службы. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для обеспечения закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд образовательной организации в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
3	Информатизация и информационная открытость.	Оценивается активность и полнота наработки, размещаемой в социальных сетях ВК и Instagram образовательной организации	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта		

	Оценивается своевременное и актуальное размещение информации на официальном сайте РФ bvs.gov.ru	3	предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается участие в органах самоуправления (творческая группа, комиссия по оценке качества труда, ...) указать реквизиты приказа	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отпуски предшествующий за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3			
	Оценивается выполнение разовых поручений исходящих в круг должностных обязанностей по результатам предоставления руководителем	3			
4	Повышение имиджа учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
	Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюз) организующихся ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ повышающие имидж учреждения	3			
	Всего баллов	35	Максимально		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда

ФГОУ ВО «ИУ»

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечания
1	Создание условий для обеспечения командной безопасности	Оценивается отсутствие несчастных случаев с работниками во время образовательного процесса	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие несчастных случаев с работниками образовательной организации	4			
		Оценивается отсутствие фактов не своевременного прохождения медосмотра, сангигиены, фторографии, сдачи анализов на СЖИ сотрудниками учреждения	3			
	Отсутствие предписаний контролирующим органов		3			
2	Неисполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного и недостоверного предоставления запрашиваемых сведений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
4	Информатизации и информационная открытость	Оценивается своевременность и достоверность информации в области охраны труда размещенной на сайте, сайте учреждения	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в органах самоуправления (творческой групп, комиссии по оценке качества труда, ...) указать реквизиты приказа	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		
		Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год.		

5	Повышение имиджа учреждения	Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам предоставления руководителем	3	Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные ПРОФСОЮЗНЫМ комитетом , повышающие имидж учреждения	3		Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
		Всего баллов			Максимально	35

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инженера

ФНО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Список оцениваемых	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечание
1	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний контролирующим органов	3	Рассчит производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного и недостоверного предоставления запрашиваемых сведений	3			
		Оценивается активность и полнота информации, размещаемой в социальных сетях ВК и LinkedIn образовательной организации	4			
		Оценивается своевременное и актуальное размещение информации на официальном сайте учреждения	4			
2	Информатизация и информационная открытость	Оценивается своевременное и достоверное размещение сведений на портале МИНИСТРИН-ЮГРА	3	Рассчит производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается своевременное и достоверное размещение сведений о вакансиях	3			
		Оценивается участие в оргучках самоуправления (творческая группа, комиссия по оценке качества труда,) указать реквизиты приказа	3			
		Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Рассчит производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		

Рассчит производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года.

Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года.

3	Полнение имиджа учреждения	Оценивается выполнение расовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителем	3	в течение отчетного периода за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные <u>ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ</u> повышающие имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Итого баллов	Максимально	35			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности лаборанта

ОЦО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	максимальный балл	методика оценки	балл за выполнение	примечание
1	Исполнительская дисциплина				
	Исполнительская дисциплина	4	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности (Отсутствие или наличие фактов нарушений правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности)	4	
	Исполнительская дисциплина	4	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности (Отсутствие или наличие фактов нарушений правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности)	4	
	Исполнительская дисциплина	4	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности (Отсутствие или наличие фактов нарушений правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности)	4	
	Исполнительская дисциплина	4	Соблюдение правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности (Отсутствие или наличие фактов нарушений правил ТБ, охраны труда, противопожарной безопасности)	4	
2	Исполнительская дисциплина	2	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости в результате посещения бассейна - 2 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости - 0 баллов.	2	
	Исполнительская дисциплина	2	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости в результате посещения бассейна - 2 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости - 0 баллов.	2	
	Исполнительская дисциплина	2	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости в результате посещения бассейна - 2 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости - 0 баллов.	2	
3	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	
	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	
	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	
4	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	
	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	
	Исполнительская дисциплина	3	Среднее время выполнения анализов	3	

Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год.
Учитывается отсутствие преподавателей за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в родовойности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)

	Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам предоставления руководителем	3	Утверждается отсуживаясь, представляя на подпись и в печать		
	Оценивается участие в мероприятиях подготавливающих инициатив учреждения	3			
	Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные <u>ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ</u> , подготавливающие инициатив учреждения	3	Исчисляется производятся по состоянию на 28/29 февраля за календарный год участия в МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
Итого баллов	Максимально	36			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности демонприводителя

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы первых показателей эффективности деятельности. Способ измерения	максимальный бал	методика оценки	баллы	самостоятельно	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается отсутствие обоснованных обращений граждан на некачественное предоставление услуг	5	Расчет производится на 28/29 января за календарный год. Учитываются обращения за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года			
2	Обеспечение высокого качества образования	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": более 80 % - 5 баллов; 75 - 79 % - 3 балла; - менее 75% - 0 баллов	5	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года			
		Оценивается исполнение муниципального задания: % - 100 % - 5 баллов; - менее 95 % - 0 баллов.	5	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года в соответствии с отчетом о выполнении муниципального задания за год			
		Оценивается отсутствие замечаний по своевременному заключению договоров (договорительных соглашений) с родителями (законными представителями) в соответствии с разнообразием видов труда (общественной, комбинированной, комбинированной и др.)	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие выявленных фактов за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года			
3	Отсутствие предпринятых контролируемых органов	Отсутствие кредитной задолженности: - оценивается отсутствие задолженности по родительской плате (исполнение 95%) 2 балла; - оценивается отсутствие задолженности по родительской плате по платимым дополнительным услугам (исполнение 95%) - 2 балла;	4	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года			
		Отсутствие предпринятых контролируемых органов	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются предпринятые меры по устранению нарушений с 01 января			

	Оценивается отсутствие фактов несодержимого и недостоверного предоставления запрашиваемых сведений	3	Рассчитывается суммарное количество баллов за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
4	Информатизация и информационная открытость Оценивается актуальность и полнота информации, размещенной на сайте образовательной организации (о численности обучающихся воспитанников, актуальность нормативных и локальных актов: Приказов, постановок на учет и зачисление детей, об организации родительской школы, об организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования; о завершении терроризма....)	5	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
5	Повышение имиджа учреждения Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) образовательных ПРОФСОЮЗНЫМ комитетах, повышающих имидж учреждения	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТНИК: 1 МЕРОПРИЯТИЙ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Всего баллов	45	Максимально		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности дошкольного воспитания

ФГИО работников

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный бал	методика оценки	баллы	замечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается для разв в год: - 90% - 4 балла; - менее 90% - 0 баллов.	4	Расчет производится на 11.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района (учитывается удовлетворенность в области приюта и ухода)		
2	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - более 80 % - 4 балла 70 - 79 % - 2 балла менее 70% - 0 баллов	4	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года		
3	Обеспечение доступности дошкольного образования для детей с ОВЗ.	Оценивается доступность дошкольного образования для детей с ОВЗ, в том числе детей - инвалидов, детей с ОВЗ.	2	Расчет производится на 28/29 февраля на календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
4	Цели детей оказавшихся дополнительными объектами образовательной программы, от общей численности детей в группе	Оценивается обеспечение доступности посещения платных дополнительных услуг (Уценивается сопровождение младшего воспитателя детей с (на) платные дополнительные услуги, а также нахождение с детьми в период отсутствия педагога для обеспечения доступности платных дополнительных услуг)	2	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		

5	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соблюдения требований СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки, в том числе по результатам внутренней проверки, а также содержания, доступность, уборочного инвентаря, посуды, хранение моющих средств в соответствии с СанПиН (маркировка, отсутствие битой посуды, хранение моющих средств в не доступном для детей месте....) - отсутствие обремененных замечаний по результатам контрольной деятельности	2	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
7	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается своевременного прохождения медицинского осмотра, санитарно-учед, флорографии согласно индивидуального графика	2			
		Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 2 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости - 0 баллов.	2	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается организация питания детей - воспитанников (указать фамилии детей, которым по ЗАКЛЮЧЕНИЮ ВРАЧА - АЛЕРГОЛОГА утверждена специальная диета, в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)	2	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		
		Оценивается участие в органах самоуправления (творческая группа, комиссия по оценке качества труда,) указать реквизиты приказа	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		
8	Повышение имиджа учреждения	Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются отсутствие предписаний за период с 01 марта		

	Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителем	3	предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюз) организованные ПРОФСОЮЗНЫМ КОМТЕТОМ , повышающие имидж учреждения	3			
Всего баллов		Максимально	35		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности муниципальных

ФНО работников

№ п/п	Индикаторы, сущности, сущности	Индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	Максимальный балл	Методы оценки	Был выполнен или	Примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается для р/к в год: - 90% - 5 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	4	Рассчитывается на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района (учитывается удовлетворенность в области присмотра и ухода, питания)		
2	Качество и развитие	Оценивается отсутствие подержанных факторов, способствующих снижению качества питания: требований СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки. Качество организации питания.	3	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 2 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 0 баллов. Оценивается организация питания детей с сахарным диабетом. Оценивается организация питания детей-инвалидов.	2	Участок производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
4	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие факторов несвоевременного оформления заявок на поставку продуктов	2			
5	Повышение имиджа учреждения	Оценивается своевременное выявление неадекватной продукции, ведение своевременной претензионной работы с поставщиками	2			
6	Наличие мер по повышению эффективности организации и деятельности для обеспечения деятельности выборности органа первичной профсоюзной организации.	Оценивается выполнение расходов, полученных не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителем	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Всего баллов	Максимально	25			

ФНО работников

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подра

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечания
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается удовлетворенность в области питания: два раза в год: - 90% - 4 балла; - менее 90% - 0 баллов.	4	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района		
2	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соответствия питания требованиям СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки качества организации питания Оценивается количество пищевых отходов сотрудников от общего количества: 91 % - 100 % - 3 балла; 50 % - 90% - 2 балла; - менее 50 % - 0 баллов	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
3	Повышение качества учреждения	Оценивается участие в органах самоуправления (творческая группа, комиссия по оценке качества труда, ...) указать реклматы приказа Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, учитывающие период от текущего календарного года)		
		Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителем	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		

		Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ , повышающие имидж учреждения	3			
	Всего баллов	Максимально	25			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подсобного рабочего

ФИО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный бал	методика оценки	баллы	примечание
1	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соблюдения требований СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки, в том числе по результатам внутренней проверки, а также содержание, доступность уборочного инвентаря, посуды, хранение моющих средств в соответствии с СанПиН (маркировка, отсутствие брызг посуды, хранение моющих средств ...) - отсутствие обоснованных замечаний по результатам контрольной деятельности	3	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
2	Повышение качества учреждения	Оценивается участие в органах самоуправления (творческая группа, комиссии по оценке качества труда, ...) указать реквизиты приказа	3	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		
		Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение типовых поручений не возложенных в круг должностных обязанностей по результатам предоставления руководителем	3			

	Оценивается участие в мероприятиях повышающих навыки учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
	Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованное ПРОФСОЮЗНЫМ КАНТЕТОМ повышающие навыки учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4			
	Всего баллов	Максимально	20		

Показатели и критерии оценки эффективности уборки служебных помещений

ФНО Работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соблюдения требований СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки, в том числе по результатам внутренней проверки, а также содержания, достаточность уборочного инвентаря, хранение моющих средств в соответствии с СанПиН (маркировка, хранение моющих средств ...) - отсутствие обоснованных замечаний по результатам контрольной деятельности	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
2	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в органах самоуправления (творческая группа, комиссия по оценке качества труда, ...) указать реквизиты приказа	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года (приказы в совокупности за 2 учебных года, охватывающие период отчетного календарного года)		
		Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между ответственными образовательных учреждений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение различных поручений исходящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителей	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях повышения имиджа учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организационные ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ повышения имиджа учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
Всего баллов		Максимально	20			

Показатели в критерии оценки эффективности деятельности уборщика территории

ФНО работника

№ п/п	индикатор, единицы измерения	индикаторы, целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечания
1	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соблюдения требований СанПиН, подтвержденных фактов не соблюдения командной безопасности, отсутствие предписаний по результатам проверки, в том числе по результатам внутренней проверки, а также соблюдение, достигаемость, уборочного инвентаря, - отсутствие обозначенных замечаний по результатам контрольной деятельности	5	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
2	Повышение имиджа учреждения	Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителей	6			
		Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организационные ПРОФСОЮЗНЫМ коллегами, повышающие имидж учреждения	3		Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год участие в МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
Всего баллов		Максимально	30			

Показатели и критерии эффективности деятельности предприятия по стирке и ремонту спец одежды, швабры

Фінансування

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способы оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие поданных/данных фактов не соблюдения требований СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки, в том числе по результатам внутренних проверок, в т.ч. также содержание, достаточность укомплектованности инвентаря, хранения, хранения средств в соответствии с СанПиН (медицинская, хранение медицинских средств) - отсутствие обоснованных замечаний по результатам контрольной деятельности	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
2	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в органах самоуправления (творческих группах, комиссиях по оценке качества труда,) указать реквизиты приказа	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение речевых поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представленных результатов	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) ПРОФСОЮЗНЫМ комитетом, повышающих имидж учреждения (за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 4)	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
Всего баллов		Максимально	20			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ФНО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых индикаторов эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечания
1	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие подтверждающих фактов не соблюдения требований СанПин, подтверждающих фактов не соблюдения комплексной безопасности, отсутствие представлений по результатам проверки, в том числе по результатам внутренней проверки	5	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие представлений за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
2	Повышение имиджа учреждения	Оценивается отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение рабочих поручений не входящих в круг должностных обязанностей по результатам представления руководителей	6			
		Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные <u>ПРОФСОЮЗНЫМ</u> комитетом, повышающие имидж учреждения	3			
Всего баллов		Максимально	20			

**ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ИЗ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МБДОУ Д/С «АИСТ»**

(руководители и педагогические работники)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение) в повышении качества образовательного процесса, развития творчества и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления выплаты за качество выполняемых работ из фонда стимулирующих выплат работников (далее – ежемесячные стимулирующие выплаты) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников учреждения (заместители руководителей второго и третьего уровня и педагогические работники).

1.3. Фонд стимулирующих выплат (максимальный объем средств, направляемый на стимулирование работников) устанавливается согласно п.7.4 приложения № 1 к приказу от 13.12.2021 № 938 «Об утверждении положения о системе и условиях оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист» за минусом размера фонда стимулирующих выплат работников, для которых установлена выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Состав и основные принципы распределения фонда стимулирующих выплат

2.1. Фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается приказом заведующего учреждением 2 раза в год (01 сентября) и (01 марта) на основании штатного замещения (в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации), рассчитанного согласно утвержденному штатному расписанию.

2.2. Размер фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ может пересматриваться в период его действия в следующих случаях:

- Изменения системы оплаты труда.
- Реорганизации организации.
- Изменения штатного расписания.
- Изменения занимаемой должности работником.
- Изменения объема трудовых (должностных) обязанностей работника.

3. Порядок определения размеров стимулирующих выплат

3.1. Установление размера ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, для каждой категории работников, за исключением специалистов, служащих, рабочих.

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).

3.3. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности работников индикаторы представлены в баллах.

Оценка эффективности деятельности с использованием индикаторов производится комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения

(далее по тексту - Комиссия) на основании статистических данных, результатов диагностик, опросов, других методов мониторинга, а также анализа работников своей деятельности.

3.4. Определение размеров ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется пропорциональным делением фонда стимулирования работников на части в соответствии со структурой штатной численности образовательной организации. Фонд стимулирования работников состоит из частей, равных долям представленности разных категорий работников в штатном расписании образовательной организации (руководителей и педагогические работники).

3.5. Определение «стоимости» одного балла производится в следующем порядке: сумма средств фонда стимулирующих выплат, приходящихся на соответствующую категорию работников, делится на максимальное количество баллов, установленных по категориям.

Расчёт ежемесячной стимулирующей выплаты работнику определяется путём умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

3.6. Установление ежемесячных стимулирующих выплат работникам осуществляется Комиссией в сентябре и марте на период сентябрь - февраль и март - август соответственно.

3.7. Субъективную оценку своего труда проводит работник при заполнении таблицы самооценки деятельности, согласно критериям оценивания результатов выполненной работы и установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам и представляет в Комиссию не позднее 05 сентября за период с марта по август и не позднее 05 марта за период с сентября предыдущего года по февраль текущего.

3.8. В случае не представления таблицы самооценки деятельности за отчётный период размер ежемесячных стимулирующих выплат работникам может быть определён комиссией.

3.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных «оценочных листов» работников в части соблюдения установленных настоящим Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

3.10. Председатель комиссии представляет в Комиссию итоговый оценочный лист о результатах профессиональной деятельности всех работников, являющихся основанием для установления ежемесячных стимулирующих выплат работникам.

Итоговый оценочный лист включает в себя разделы:

- размер фонда стимулирующих выплат на данный период, соответствующий утверждённому приказом учреждения, расчет «стоимости» 1 балла;
- сводный бальный список работников учреждения с рассчитанной «стоимостью» 1 балла и расчетом ежемесячных стимулирующих выплат каждому работнику.

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

С момента опубликования итогового оценочного листа в течение 5 рабочих дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть факт нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

3.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.13. По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

3.14. После принятия решения Комиссии об установлении размера ежемесячных стимулирующих выплат работникам издается приказ заведующего об установлении размеров стимулирующих выплат работникам на соответствующий период (сентябрь – февраль включительно или март - август включительно) с указанием периодичности выплаты (ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.15. Комиссия вправе принять к рассмотрению, как основание для установления выплаты, другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не уточненные в данном порядке.

3.16. Вновь принятым работникам, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска педагогических работников сроком до одного года, а также по окончании длительного периода временной нетрудоспособности (более 4 месяцев подряд) стимулирующая выплата устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада на срок не менее полугода с даты приёма (выхода) на работу.

3.17. Допускается снижение размера или лишение ежемесячной стимулирующей выплаты работнику на основании приказа заведующего учреждения в период не позднее одного месяца со дня обнаружения факта нарушения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, согласно следующим критериям:

ПАРАМЕТРЫ И КРИТЕРИИ СНИЖЕНИЯ (ЛИШЕНИЯ) РАБОТНИКАМ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ

№	Критерии	Процент снижения премии от общего допустимого объема выплаты работнику (%)
1.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания до момента снятия дисциплинарного взыскания	50
2.	Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора до момента снятия дисциплинарного взыскания	100
3.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, приказов (на период: один месяц)	До 20
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации (на период: один месяц)	До 20
5.	Нарушение правил техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарных требований (на период: три месяца)	До 100
6.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе прогул, появление в нетрезвом состоянии, систематическое опоздание на работу (на период: три месяца)	До 100
7.	Нарушение прав и законных интересов граждан, в том числе обоснованные жалобы участников образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
8.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса (на период: два месяца)	До 100
9.	Нарушение финансовой дисциплины (на период: два месяца)	До 50
10.	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами (на период: два месяца)	До 100

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего (по ВМР)

ФНО работница

№ п/п	индикатор, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 10 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	10	Расчет производится по результатам просмотра анкетирования, проводимого как департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района, так и учреждением самостоятельно		
2	Средняя посещаемость воспитанников в учреждении	Оценивается: - 80 % и более - 7 баллов - 70 - 79 % - 3 баллов - менее 70 % - 0 баллов	7	Расчет производится по итогам отчетного периода по ежемесячным материалам		
3	Доля детей в возрасте от 5 до 7 лет, обучающихся дополнительным общеобразовательными программами, в общей численности детей этой категории	Оценивается исполнение плана утвержденных показателей по оказанию платных услуг (дополнительное образование): - 100% - 5 баллов; - менее 100% - 0 баллов.	5	Расчет производится по итогам отчетного периода, в том числе по данным статистической отчетности 1-ДОП		
4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 5 баллов; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 0 баллов.	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
5	Наличие в ОО руководителей и/или координаторов профессионального педагогического сообщества	Оценивается наличие в МОО руководителя и/или координатора профессионального педагогического сообщества - по 2 балла за каждого руководителя [не более 4 баллов]	4	Расчет производится в соответствии с приказами департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района, которыми назначаются указанные руководители/координаторы		
6	Наличие действующего ресурсного центра на базе ОО	Оценивается обеспечение работы районных ресурсных центров на базе МОО - 2 балла	2	Учитывается деятельность районных ресурсных центров, работа которых организована на основании приказа департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района о ресурсных центрах		

7	Создание условий для инновационного развития МОО	Оценивается уровень инновационной деятельности (в совокупности по уровням не более 6 баллов): - муниципальный уровень - 2 балла	2	Учитывается деятельность МОО, включенных в приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района об организации инновационной деятельности МОО		
		- региональный (МОО включено в приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры) и федеральный (документально подтверждена инновационная деятельность МОО: приказ, свидетельство, ипр.) уровни - 4 балла	4	Учитывается деятельность МОО, включенных в приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, или подтвержденная свидетельствами официальных организаций, другими информационными документами		
8	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается участие прошедшее аттестации педагогами за отчетный период: - 100% соответствие заданным условиям квалификации педагогов, присвоенных по результатам аттестации за отчетный период - 3 балла; - менее 100 % - 0 баллов	3	Учитываются результаты аттестации и отчетным календарным годом, подтвержденные приказами Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры		
9	Наличие сформированного кадрового резерва по должности "руководитель"	Оценивается доля целевых кадров, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - 60 % и выше - 5 баллов; - 30 - 59 % - 3 балла; - ниже 30 % - 0 баллов	5	Рассчит производится на отчетный период		
		Оценивается: - наличие сформированного резерва - 1 балл; - наличие сформированного резерва "Высшего" уровня готовности или периода в течение года на "Высшем" в "Высший" или на "Перспективного" в "Базовый" ("Высший") уровни готовности - 2 балла;	3	Учитывается наличие сформированного резерва на основании представления администрации о зачислении в кадровый резерв, по результатам тестирования на определение пригодности (протокол комиссии департамента образования)		
10	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	Оценивается - наличие вновь принятых молодых педагогов - 1 балл; - 100% сохранение контингента молодых специалистов со стажем работы до 5 лет - 2 баллов - 50%-99% - 1 балл; - менее 50% - 0 баллов.	3	Учитывается количество вновь принятых молодых специалистов в текущий отчетный период (предоставляется список вновь принятых молодых специалистов); сохранность контингента молодых специалистов оценивается на основании сведений за 5 лет, по списку		

11	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, педагогов проводивших выданные способности (акademические, художественно-эстетические, спортивные и др.);	10	Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учреждений -Оцениваются победы обучающихся в Олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и прочих начинаниях с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочие начинания баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя, - Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочие. Начисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 10 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник		
12	Информатизация и информативность открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательской организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	5	Расчёт производится за отчетный период		
13	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками во время образовательной деятельности по вине образовательной организации	Оценивается по году: - отсутствие несчастных случаев - 4 балла; - наличие несчастных случаев - 0 баллов.	4	Расчёт производится за отчетный период		
14	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов в запрашиваемые организации	4	Расчёт производится за отчетный период		
15	Исполнение утвержденного плана по поступлению, в том числе от платных услуг, тыс.руб, % исполнению	Оценивается: - исполнение утвержденного плана 95% и более - 5 баллов; - исполнение плана менее 95% - 0 баллов.	5	План утверждается ежегодно приказом ДЮМБТ Расчёт производится ежегодно дату фактического поступления / годовое значение, утверждённое приказом		

[illegible]

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя замглавного (по АХЧ)

ФИО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы нематериальных показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 10 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	10	Расчет производится по результатам посещения аккредитованных, принимающих как департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района, так и уржж/снжсем самостоятельно.		
2	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов неисполнения поручений органов	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного, некачественного предоставления запрашиваемых сведений	4			
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного, некачественного предоставления сведений и запрашиваемых организацией, лицами входящими в подчинения (завхоз, шеф-повар, мастер, инженер по охране труда, специалист по закупкам, специалист по персоналу)	4			
3	Создание условий для работы контрактной службы	Оценивается отсутствие замечаний по работе контрактной службы. Соблюдение требований по своевременному и качественному формированию заявок для осуществления закупок товаров, работ, услуг в целях обеспечения нужд образовательной организации в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		

4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается: - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 4 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ в баллах.	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается своевременная ликвидация аварийных ситуаций для бесперебойного функционирования учреждения, в том числе своевременная расчистка крыши и территории от снега	4			
		Оценивается работоспособность видеонаблюдения, отсутствие долговременной неисправности видеорежисер, системы доступа в учреждение	4			
5	Информатизация и информационная открытость	Оценивается актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой - отсутствие обоснованных замечаний, предписаний	3	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте dvzgov.ru - отсутствие обоснованных замечаний, предписаний	5			

6	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность информационтной деятельности	Оценивается оснащенность оборудованным техническим, медицинским оборудованием оборудованием и соответствию действующим санитарно-эпидемиологическим требованиям, предоставляемым к организации общественного питания, национальным стандартам	3	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается достаточное оснащение клинического обслуживающего персонала необходимым инвентарем, моющими средствами, дез. средствами в достаточном количестве	3			
		Оценивается обеспечение персонала специализацией в нужном количестве, за счет средств учреждения, привлеченных дополнительных средств	3			
7	Кадровое обеспечение	Оценивается: Создание условий для своевременного прохождения медицинского осмотра работниками, санитарным, сдача анализов на ОКИ - 2 балла; - Своевременное заключение договора на прохождение медицинского осмотра, а также своевременное прохождение работниками медицинского осмотра - 2 балла;	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
8	Исполнение плана мероприятий по развитию материально-технической базы образовательной организации, %	Оценивается: - 95% - 4 балла; - 80% - 2 балла; - менее 80% - 0 баллов.	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		

9	Снижение удельного расхода коммунальных ресурсов в отчетном году по отношению к показателям предыдущего года	Оценивается: - снижение удельных расходов электрической энергии, ХВС, ГВС не менее чем на 3% – 5 баллов; - снижение удельных расходов потребления электрической энергии, ХВС, ГВС не менее чем на 3% – 0 баллов;	5	Расчет производится на 31 декабря за календарный год. По итогам заполнения Модуля ГИС «Энергоэффективность» и программ энергосбережения и повышения энергетической эффективности в соответствии с методикой.		
10	Отсутствие несчастных случаев с работниками на рабочем месте	Оценивается по году: - отсутствие несчастных случаев - 3 балла; - наличие несчастных случаев - 0 баллов.	3	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
11	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, тыс.руб., % исполнения	Исполнение ПФХД: - 97% и более - 7 баллов; - от 95% до 97% - 3 баллов; - менее 95 % - 0 баллов.	7	Расчет производится на отчетную дату: кассовый расход / плановые значения ПФХД		
12	Исполнение утвержденного плана по поступленным в том числе от платных услуг, тыс.руб., % исполнения	Оценивается: - исполнение утвержденного плана 95% и более - 4 балла; - исполнение плана менее 95% - 0 баллов.	4	План утверждается ежегодно приказом ДЮМП: фактические исполнения / плановые значения, утвержденное приказом		
13	Развитие учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих квалий учреждения	2	Расчет производится по состоянию на отчетную дату. УЧАСТИЕ в МЕРОПРИЯТИЯХ повышающих квалий учреждения.		
	Всего баллов	Максимально	85			

ФНО работника

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности шеф-повара

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности, Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается удовлетворенность в области питания два раза в год: - 90% - 5 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	5	Расчет производится по результатам письменного анкетирования, проводимого как департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района, так и учреждением самостоятельно		
2	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается отсутствие подтвержденных факторов не соответствия питания требованиям СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки качества организации питания. Оценивается количество питавшихся сотрудников от общего количества: 91 % - 100 % - 4 балла; - 50 % - 90% - 3 балла; - менее 50 % - 0 баллов Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 5 баллов; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 0 баллов.	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается организация питания детей-аллергиков, детей с сахарным диабетом Оценивается создание условий для своевременного прохождения медицинского осмотра, санитарному, обеспеченности на ОКИ, флюорографии, работниками пищеблока. Оценивается 100 %-ое своевременное прохождение работниками пищеблока медицинского осмотра	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
4	Мотивационная дисциплина	Оценивается отсутствие несчастных случаев на рабочем месте - 5 баллов; - наличие несчастных случаев - 0 баллов.	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		

		Оценивается своевременное выявление и качественной продукции, ведение своевременной претензионной работы с поставщиками	5		
5	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательной деятельности	Оценивается оснащенность, технологическим оборудованием в соответствии действующими санитарно-гигиеническими требованиями, предоставляемая к организациям общественного питания	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату	
6	Информатизация и информационная открытость	Оценивается актуальность и полнота информации о питании в МБДОУ №6 "Аист", размещаемой на сайте, страницах образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату	
7	Развитие учреждения	Оценивается участие в мероприятиях новизны инициативе ниже учреждения	3	Расчет производится по состоянию на отчетную дату. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ повышающих ниже учреждения.	
	Всего баллов	Максимально	50		

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством

ФИО работника

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы деятельности показателей эффективности деятельности. Список оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью обслуживающей организации	Оценивается для разн в год: - 90% - 10 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	5	Расчет производится по результатам испорченного анкетирования, проводимого как департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района, так и учреждения самостоятельно		
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается отсутствие подтвержденных фактов не соответствия требованиям СанПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки надзорных органов, проверки внутреннего контроля	5	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается организация работы производственного контроля, основанного на принципах ХАССП - предназначенного для своевременного выявления рисков при изготовлении пищевой продукции	4	Оценивается наличие своевременного ведения соответствующих журналов, соблюдение работниками соответствующих инструкций. Своевременное проведение анализа рисков и критических контрольных точек		
		Оценивается организация работы производственного контроля	4	Организация и осуществление контроля за исполнением законодательства в области охраны здоровья, окружающей среды. Своевременное выявление случаев нарушений и неисполнения (вменяемости исполнения) законодательных и иных нормативно-правовых актов, принятые мер по их пресечению		
		Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 4 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ 0 баллов.	4	Расчет производится по состоянию на отчетную дату		

3	Исполнительская дисциплина	Создание условий для своевременного прохождения медицинского осмотра, инвентаризация, фторография, обследование на ОКИ работников, обеспечением прискотр и уход. Оценивается 100 %-ое своевременное прохождение работниками медицинского осмотра в соответствии с графиком	3	Рассчит производится по состоянию на отчетную дату		
		Оценивается качественная организация работы младшего обслуживающего персонала (наличие графиков работы младшего обслуживающего персонала, в соответствии с утвержденным режимом труда и отдыха)	3			
		Оценивается отсутствие нарушений трудовой дисциплины, младшего обслуживающего персонала	3			
		Оценивается своевременная организация расписки охраны и территории от слеза	3			
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов в запрашиваемые организации	3			
4	Информатизация и информационная открытость	Оценивается своевременная ликвидация аварийных ситуаций для бесперебойной функционирования учреждения в том числе оценивается работоспособность выданных в соответствии с нормативными документами (отсутствие долговременной неисправности выключать, системы допуска в учреждение)	5	Рассчит производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год, участие в МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается актуальность и полнота информации о питании и МБДОУ д/с "Ангел", размещаемой на сайте, страницах образовательной организации в соответствии с нормативно-правовой базой	5			

5	Развитие учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающие навыки учреждения	3	Ресурсы предоставляются по состоянию на отчетную дату. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ повышающих навыки учреждения.		
	Всего баллов	Максимально	50			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл	замечания
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 10 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	10	Рассчитывается на 31.01 по результатам анкетирования опрошенных учреждений с учетом анкетирования производящего департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района		
2	Средняя посещаемость воспитанников в учреждении	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 3 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Рассчитывается на 31 декабря по итогам календарного года		
3	Доля детей оказавшихся дополнительными образовательными программами, из общей численности детей в группе	Оценивается исполнение плана утвержденных показателей по оказанию платных услуг (дополнительные образованные): - 100% - 4 балла; - менее 100% - 0 баллов	4	Рассчитывается на 31 декабря по итогам календарного года по данным статистической отчетности 1-ДОН		
4	Создание условий для социализации и укрепления здоровья детей	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 3 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 0 баллов.	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
		Оценивается качественный состав педагогических кадров за отчетный период: доля педагогов, имеющих высшее образование по специальности дошкольной - от 70 % - 100 %	3	Рассчитывается на 31 декабря за календарный год, в соответствии с представленным отчетом 85-К		
		Оценивается доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию: - 60 % и выше - 3 балла; - 30 - 59 % - 1 балл; - ниже 30 % - 0 баллов	3	Рассчитывается на 28/29 февраля за календарный год по информации ОО при зачете "Образных показателей" 01		

5	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается освоение (в соответствии со стандартом работы) участниками прохождения аттестации за отчетный период:	3			
		Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной переподготовки или курсов повышения квалификации и полученных удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности	3			
		Оценивается доля работников, прошедших в отчетный период профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации и полученных удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности: более 9% - 3 балла; более 30% - 0 баллов	3	Участок проводится на 28/29 по информации ООО при защите "Объемных показателей" 01 сентября		
		Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, педагогов проводящих выходные занятия, способностей (академические, художественно-эстетические, спортивные и др.); Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях субъектов/крупных развитых учреждений - 1 балл за каждого участника/победителя; Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочие зачисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личной зачетке, командный зачет оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя; Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочее. Начисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ на каждого победителя, но не более 10 баллов, командные участие оцениваются, как 1 участник	10	Участок проводится на 28/29 февраля за канцелярный гол. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
6	Качество и развитие образовательной системы					

7	Информатизация и информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях; учреждения в сотрудничестве с нормативно-правовой базой региональной педагогической общественности	5	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается отсутствие предписаний за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
8	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками во время образовательной деятельности по вине образовательной организации	Оценивается по году: - отсутствие несчастных случаев - 4 балла; - наличие несчастных случаев - 0 баллов.	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года. Материалы расследования несчастных случаев		
9	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов в запрашиваемые организации, лицами находящимися в подчинении (педагогический персонал)	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
10	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3			
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные <u>ПРОФСОЮЗНЫМ комитетом</u> , повышающие имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
Всего баллов		Максимально	70			

ФНО: рейтинг

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы	замечания
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	7	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района		
2	Средняя посещаемость воспитанников в учреждении	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - 80 % и более - 5 баллов - 70 - 79 % - 3 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года		
3	Доля детей охваченных дополнительными общепраздничными программами, от общей численности детей в группе	Оценивается исполнение плана утвержденных показателей по оказанию платных услуг (показательное образование): - 100% - 3 балла; - менее 100% - 0 баллов.	3	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года по данным статистической отчетности 1-ДОП (по каждой возрастной группе)		
4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается: - отсутствие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 3 балла; - наличие случаев групповой заболеваемости ОКИ - 0 баллов.	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
5	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается соответствие (в соответствии со ставкам работы) увеличение прохождения воспитателями за отчетный период:	3			
		Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной переподготовки или курсы повышения квалификации и получения удостоверения (диплома, сертификата) по профилю занимаемой должности	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		

6	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, педагогов проявляющих выдающиеся способности (внеклассные, художественно-эстетические, спортивные и др.); Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учащихся - 1 балл за каждого участника/победителя. Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочие мероприятия баллов присуждается за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя. Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочие. Начисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 10 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	10	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
7	Информатизация и информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	4	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
8	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов неадекватного представления сведений, документов	3			
		Оценивается выполнение разных поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представления руководителем)	3	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		

9	Полномочие лица/а учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИИХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена инициативной) организации <u>ПРОФСОЮЗНЫМ КОМТЕТОМ</u> , проводящего имидж учреждения	3			
	Всего баллов	Максимально	50			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный бал	методика оценки	баллы	замечания
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов, - менее 90% - 0 баллов.	7	Рассчитывается на 31.01 по результатам анкетирования проводимому учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района	баллы	
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается доступность, доступность образовательных для детей с ОВЗ, в том числе детей - инвалидов, наличие ИМП или СИПР для обучения детей с ОВЗ, в т.ч. детей-инвалидов Оценивается своевременное (в соответствии со стандартами) исполнение проектных аттестации за отчетный период.	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
3	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной подготовки или курсы повышения квалификации и подучающих удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		

4	Качество и развитие образовательной системы	10	Оценивается эффективность деятельности по воспитанию, поддержке и развитию детей, подготовке проявляющих выдающиеся способности (в академические, художественно-эстетические, спортивные и др.). Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учреждения - 1 балл за каждого участника/победителя; Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочее числятся баллом провозглаются за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя; Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочее. Начисление баллов провозглаются за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 10 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	
5	Информативная и информационная открытость	4	Актуальность и полнота информации, размещённой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с минимально-правовой базой Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного представления сведений, документов	3	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год.	

6	Исполнительская дисциплина	Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представлений руководителей)	3	Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
7	Повышение квалификации учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих квалиф учреждения	3	Рассчитывается по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ повышающие квалиф учреждения	3		
		Всего баллов			Максимально

ФИС работника

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ измерения	максимальный балл	методика оценки	баллы за выполнение	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	7	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого детским отделом образования и муниципальной полицией администрации Сургутского района		
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается доступность дошкольного образования для детей с ОВЗ, в том числе детей - инвалидов наличие ИМП или СИПР для обучения детей с ОВЗ, в т.ч. детей-инвалидов	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
3	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается своевременное (в соответствии со стажом работы) успешное прохождение аттестации за отчетный период.	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
		Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной переподготовки или курса повышения квалификации и полученных удостоверения (диплома, сертификата) по профилю занимаемой должности	3			

4	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, чуждого проявляющих таланты (способности (академическая, художественно-эстетическая, спортивные и др.); Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учащихся - 1 балл за каждого участника/победителя; Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочее наличие баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя; Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочее. Наличие баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЕЙ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 10 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	10 Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
	Оценивается проведение мероприятий, способствующих развитию взаимодействия с родителями за каждое мероприятие по 2 балла, но не более 8 баллов	8		
5	Информатизация и информационная открытость.	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	4 Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов	3	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год.	

6	Исполнительская дисциплина	Оценивается выполнение разовых поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представления руководителем)	3	Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
7	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как публича профсоюз) организованное ПРОФСОЮЗНЫМ комитетом, повышающих имидж учреждения	3			
	Всего баллов	Максимально	50			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности социального педагога

ФНО работников

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	балл за выполнение	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	7	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и молодежной политики администрации Сургутского района		
2	Средняя посещаемость воспитанников в учреждении	Оценивается "Средняя посещаемость воспитанников в учреждении": - 80 % и более - 5 баллов; - 70 - 79 % - 3 балла - менее 70 % - 0 баллов	5	Расчет производится на 31 декабря по итогам календарного года		
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается эффективность работы с семьями воспитанников в СОП (социально-опекаемое проживание) - отсутствие конфликтных, чрезвычайных... ситуаций с детьми состоящих на в СОП и выделенном участке ДОУ, отсутствие предписаний комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Сургутского района, департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района в системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитываются мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается эффективность работы консультативного пункта (указать количество предоставленных консультативный пункт в отчетный период, при необходимости предоставить список)	3			
		Оценивается своевременное (в соответствии со стандартами работы) исполнение прохождения аттестации за отчетный период.	3			

4	Сопоставление квалификационных кадров	Оценивается прохождение в отчетный период профессиональный переподготовки или курсы повышения квалификации и документальных удостоверения (дипломы, сертификаты) по профилю занимаемой должности	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
5	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, педагогов проводивших выходящиеся способности (академические, художественно-эстетические, спортивные и др.); Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учреждения - 1 балл за каждого участника/победителя; Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочее. наименьшее баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачете, командный зачет оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя; Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочее. Наименьшее баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЕРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 10 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	10	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
6	Информатизация и информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещенной на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	4	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов	3	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год.		

7	Исполнительская дисциплина	Оценивается выполнение приказов поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представления руководителей)	3	Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
8	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год. УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года	
		Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) организованные ПРОФСОЮЗНЫМ комитетом, повышающие имидж учреждения	3		
		Всего баллов			Максимально

ФНО работника

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы целевых показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	методика оценки	баллы самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	7	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования обучающихся учреждения с учётом анкетирования проводящего департаментом образования и муниципальной политики администрации Сургутского района		
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается доступность дошкольного образования для детей с ОПЗ, в том числе детей - инвалидов; - наличие ИМР или СИПР для обучения детей с ОПЗ, в т.ч. детей-инвалидов	5	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается эффективная работа по подготовке детей к ПМПК (указать количество детей прошедших ПМПК в отчетный период, при необходимости предоставить список)	5			
		Оценивается эффективная работа консультативного пункта (указать количество проведенных консультативных пункт в отчетный период, при необходимости предоставить список)	5			
3	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается своевременное (в соответствии со стандартами) успешное прохождение аттестации за отчетный период.	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
		Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной переподготовки или курсы повышения квалификации и получения удостоверения (диплома, сертификата) по профилю занимаемой должности	3			

4	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, неготовых продолжать образование (художественно-эстетические, спортивные и др.): Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учреждения - 1 балл за каждого участника/победителя, Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочее высчисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя. Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочее. Начисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 6 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	6	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
3	Информатизация и информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	4	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
6	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного представления сведений, документов	3	Расчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается выполнение разных поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представления руководителей)	3			

7	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается участие в мероприятиях (как члены профсоюза) организованные <u>ПРОФСОЮЗНЫМ</u> <u>комитетом</u> , повышающие имидж учреждения	3			
	Всего баллов	Максимально	50			

ФНО работница

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности учителя-дефектолога, учителя-логопеда

№ п/п	показатели, единицы измерения	индикаторы основных показателей эффективности деятельности. Способ оценивания	максимальный балл	источники оценки	балл самооценки	примечание
1	Степень удовлетворенности населения деятельностью образовательной организации	Оценивается два раза в год: - 90% - 7 баллов; - менее 90% - 0 баллов.	7	Расчет производится на 31.01 по результатам анкетирования проводимого учреждением с учетом анкетирования проводимого департаментом образования и муниципальной политики администрации Сургутского района		
2	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей	Оценивается превышение плановой выполнимости обучающегося группы для занятия с учителем- логопедом, учителем-дефектологом - за каждого ребенка по 1 баллу - до 17 баллов	17	Расчет производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятие за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
		Оценивается эффективность работы по подготовке детей к ПМПК (указать количество детей прошедших ПМПК в отчетный период, при необходимости предоставить список)	2			
		Оценивается эффективность работы консультативного пункта (указать количество посетивших консультативный пункт в отчетный период, при необходимости предоставить список)	2			
3	Обеспечение квалификации кадров	Оценивается своевременное (в соответствии со сроком работы) успешное прохождение аттестации за отчетный период:	2	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год		
		Оценивается прохождение в отчетный период профессиональной переподготовки или курсы повышения квалификации и получивших удостоверение (диплом, сертификат) по профилю занимаемой должности	2			

4	Качество и развитие образовательной системы	Оценивается эффективность деятельности по выявлению, поддержке и развитию детей, педагогов проявляющих выдающиеся способности (научные, творческие, спортивные и др.); Оценивается участие и победы педагогических работников в мероприятиях способствующих развитию учреждения - 1 балл за каждого участника/победителя; Оцениваются победы обучающихся в ОЧНЫХ мероприятиях начиная с районного уровня: конкурсы, соревнования и прочие достижения баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ -ПОБЕДИТЕЛЕЙ в личном зачёте, командный зачёт оценивается как за одного победителя - 1 балл за каждого победителя; Оцениваются победы обучающихся в ЗАОЧНЫХ мероприятиях: конкурсы, соревнования и прочие. Начисление баллов производится за ПОБЕДИТЕЛЯ или ПРИЗЁРА, ЛАУРЕАТОВ - ПОБЕДИТЕЛЕЙ за каждого победителя, но не более 6 баллов, командное участие оценивается, как 1 участник	6	Рассчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
5	Информатизация и информационная открытость	Актуальность и полнота информации, размещаемой на сайте образовательной организации, в социальных сетях учреждения в соответствии с нормативно-правовой базой	2	Рассчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
6	Исполнительская дисциплина	Оценивается отсутствие фактов несвоевременного предоставления сведений, документов Оценивается выполнение решений поручений не входящих в круг должностных обязанностей (по результатам представления руководителем) Оценивается участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	2	Рассчёт производится на 28/29 февраля за календарный год. Учитывается мероприятия за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
			3			

7	Повышение имиджа учреждения	Оценивается участие в мероприятиях (как члена профсоюза) оргкомитетов ПРОПСОЮЗНЫМ комитетов, выполняющие имидж учреждения	3	Расчет производится по состоянию на 28/29 февраля за календарный год УЧАСТИЕ В МЕРОПРИЯТИЯХ за период с 01 марта предыдущего года по 28/29 февраля текущего года		
Всего баллов		Максимально	50			

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ (РАЗОВОЙ) СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ УСЛУГ (РАБОТ) ИЗ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ Д/С «АИСТ»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее – учреждение).

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат работников (далее - единовременная стимулирующая выплата) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности всех категорий работников учреждения.

2. Порядок установления единовременной стимулирующей выплаты

2.1. Единовременная стимулирующая выплата работникам учреждения выплачивается в пределах экономии средств фонда стимулирования работников, формируемого согласно п.7.4 приложения № 1 к приказу от 13.12.2021 № 938 «Об утверждении положения о системе и условиях оплаты труда работников МБДОУ д/с «Аист».

2.2. Определение размера экономии средств фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

$ЭсФС = ФСРуст - \sum СВРуст$, где:

ЭсФС - экономия средств фонда стимулирования работников;

ФСРуст – установленные фонды стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

СВРуст – установленные стимулирующие выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

2.3. Размер единовременной стимулирующей выплаты определяется комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее по тексту - Комиссия).

2.4. Условия премирования и размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников (приложение 1 к настоящему Порядку). Перечень критериев является постоянным, но по мере необходимости в него могут быть внесены изменения с учетом введения новых требований.

Установление единовременной стимулирующей выплаты производится Комиссией по результатам предшествующего периода не реже одного раза в год.

2.5. Единовременная стимулирующая выплата работникам устанавливается Комиссией по ходатайствам заместителей руководителя, курирующих определенную категорию работников, а также членов комиссии по оценке эффективности и результативности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист».

2.6. Конкретный размер единовременной стимулирующей выплаты устанавливается работнику в абсолютном размере.

2.7. Комиссия вправе принять к рассмотрению, как основание для установления единовременной выплаты, другие особые достижения, выполнение поручений и особо важных работ, не уточненные в данном порядке, а также установить размер единовременной стимулирующей выплаты в абсолютном размере.

2.8. При наличии у работника учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, единовременные выплаты работнику не устанавливаются.

2.9. После принятия решения Комиссии об установлении единовременной стимулирующей выплаты издается приказ заведующего об установлении единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) из фонда стимулирующих выплат.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ
ВЫПЛАТЫ**

№	Показатели	Сумма, руб.
1. На уровне Российской Федерации:		
1.1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	5000,00
1.2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	3000,00
1.3.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	3000,00
1.4.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	5000,00
1.5.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3000,00
2. На региональном уровне:		
2.1.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога	3000,00
2.2.	Результативность собственной педагогической деятельности	3000,00
2.3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы, программ дополнительного образования	5000,00
2.4.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников дошкольной организации	2000,00
2.5.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	2000,00
2.6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	2000,00
2.7.	За организацию и проведение открытых мероприятий с высокой качественной оценкой	3000,00
3. На муниципальном уровне, на уровне учреждения		
3.1.	За организацию и проведение открытых мероприятий с высокой качественной оценкой	1500,00
3.2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).	3000,00
3.3.	За качественное улучшение образовательного пространства, личный творческий вклад в оснащение развивающей предметно-пространственной среды. Создание развивающей предметно-пространственной	5000,00

	среды в соответствии с ФГОС ДО	
3.4.	За содействие в организации и привлечении сторонних лиц, организаций в оформление учреждения, для полноценного функционирования учреждения	3000,00
1.1.		
3.4.2.	За работу в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обеспечение функционирования мобильных дежурных групп в соответствии с отработанным временем	1000,00 - 10000,00
1.3.		
1.4.		
1.5.		
3.6.	За представление имиджа учреждения, за публичные выступления на различных уровнях, за организацию и проведение открытых мероприятий с высокой качественной оценкой	3000,00
1.7.		
1.8.		
1.9.		
3.7.10.	За работу с большим объемом документации (в том числе не входящей в документооборот учреждения) с учетом дополнительно потраченного личного времени	2000,00
3.8.	За участие в ремонтных работах, благоустройстве цветников и территории	2000,00
3.9.	За выполнение обязанностей, выходящих за рамки должностных, за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами.	2000,00
3.10.	Подготовка и участие в конкурсах, конференциях, соревнованиях, театрализованных представлениях, мастер-классах, семинарах, и т.д. с учетом потраченного личного времени и результатом	2000,00

**СОСТАВ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»**

Председатель:

- Избирается из состава комиссии.

Заместитель председателя комиссии:

- Избирается из состава комиссии.

Секретарь

- Специалист по персоналу.

Члены комиссии:

- Заместитель заведующего (по ВМР),
- Заместитель заведующего (по АХР),
- Прочий педагогический персонал (от двух корпусов),
- Старший воспитатель,
- Воспитатель (от двух корпусов),
- Младший воспитатель (от двух корпусов),
- Шеф-повар,
- Председатель профсоюзного комитета или заместитель председателя ПК

ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С «АИСТ»

1.1. Настоящий порядок определяет статус функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по оценке качества труда работникам МБДОУ д/с «Аист» (далее по тексту комиссия).

1.2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ д/с «Аист» (далее по тексту Учреждение).

1.3. Состав комиссии по оценке качества труда избирается на собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с «Аист». Обязательными членами комиссии являются следующие представители от двух корпусов учреждения:

- Председатель ПК (представитель профсоюзного комитета)
- Заместитель заведующего (по ВМР);
- Старшие воспитатели,
- Заместитель заведующего (по АХР),
- Педагогические работники,
- Младшие воспитатели,
- Шеф-повар

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Уставом, Положением о собрании трудового коллектива и Положением об оплате труда работников Учреждения.

1.5. Комиссия осуществляет:

- оценку качества труда работников Учреждения;
- проведение заседаний комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии со своими полномочиями;
- работу по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;
- внесение изменений в действующее «Положение об оплате работников»;
- распределение выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты, иные поощрительные и разовые выплаты;

1.6. Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

1.7. Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом.

1.8. Секретарь комиссии оформляет протоколы заседаний комиссии.

1.9. Члены комиссии обязаны:

- Участвовать в заседаниях комиссии;
- Выполнять поручения, данные председателем;
- Обеспечивать объективность принимаемых решений.

1.10. Заседание комиссии осуществляется по мере необходимости.

1.11. На основании всех материалов мониторинга, отчетов, материалов представляемых на рассмотрение комиссии составляет протокол, где отражает итоговые баллы и распределяемые суммы.

1.12. Решение комиссии оформляется протоколами и предоставляется заведующему Учреждения после заседания комиссии. Протокол комиссии заверяется росписями всех членов комиссии присутствующих на заседании. Протоколы заседаний комиссии хранятся в Учреждении и включаются в номенклатуру дел. Они доступны для ознакомления всем работникам Учреждения.

1.13. Результаты каждого работника фиксируются (под роспись) в «Журнале ознакомления работников с результатами заседания комиссии по оценке эффективности деятельности работников МБДОУ д/с «Аист»».

1.14. На основании решения комиссии заведующий Учреждения издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.15. С момента ознакомления с решением комиссии в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссии обязана принять обоснованное письменное заявление работника Учреждения о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ в письменном виде по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факт ошибочной /неправомерной оценки, комиссии принимает меры для исправления допущенного ошибочного/ неправомерного оценивания.

1.16. Комиссия вправе пересмотреть критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников Учреждения не чаще 2 раз в год. Дополнения и изменения, вносимые комиссией, утверждаются на собрании коллектива Учреждения.

1.17. Обеспечение соблюдения принципа информированности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем представления информации о разрезах и сроках назначения и выплат надбавок и премий.

1.18. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до трудового коллектива Учреждения в публичной или письменной форме в виде протоколов и приказов заверенные росписями сотрудников.

1.19. Обжалование решения комиссии осуществляется сотрудниками Учреждения в установленном «Положении о системе оплаты труда работников».