

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ ЦРР ДС № 7 г. Ханты-Мансийска


Л.В.Гафарова

«30» августа 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ЦРР ДС № 7
г. Ханты-Мансийска


И.В.Ярманова

Приказ от 30.08.2024 года № 213



Порядок

**установления и снижения стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Елочка»
г. Ханты-Мансийска**

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
«29» августа 2024 г.
Протокол №4

г. Ханты-Мансийск

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 7 «Елочка» (далее - Учреждение).
- 1.2. Порядок разработан в целях установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, способствующих развитию кадрового потенциала, повышению эффективности их деятельности, приводящие к повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей и задач в соответствии со стратегией и программой развития Учреждения.
- 1.3. Данный Порядок определяет размеры, условия установления и снижения стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- 1.4. В перечень стимулирующих выплат работникам Учреждения входят выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - по итогам работы за месяц, год;
 - доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.
- 1.5. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основную должность, а также работникам, принятым по внешнему совместительству.
- 1.7. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы (далее – экспертная комиссия) с учетом мнения профсоюзной организации работников Учреждения.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

- 2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и уровнем результативности работы, и устанавливается за:
 - высокую результативность работы;
 - участие в выполнении важных работ, мероприятий;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.
- 2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	в абсолютном размере	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим	ежемесячно за счет средств от приносящей доход

		работникам	деятельности
2	<u>0-50%</u> (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
3	<u>до 15%</u> (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
4	10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по месту основной работы и основной занимаемой должности
5	7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
6	5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
7	3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа	
8	7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
9	3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	

2.3. Работники Учреждения один раз в месяц до 20 числа текущего месяца представляют в экспертную комиссию, на согласование оценочные листы в соответствии с показателями, указанными в Приложении 1 к настоящему Порядку. Работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых материалов.

По итогам заседания экспертная комиссия принимает решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения. Правомочным является решение экспертной комиссии, принятое

большинством голосов. Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя.

Приказ руководителя является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

В случае несогласия работника с решением экспертной комиссии работник Учреждения направляет в экспертную комиссию заявление о пересмотре стимулирующих выплат с документальным обоснованием. Разногласия, возникшие при установлении выплаты между самим работником и членами экспертной комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

- 2.4. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

**Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы**

Таблица 2

Показатели	Процент снижения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1. Неисполнение или неисполнение работником по его вине возложенных на него функций: – нарушение исполнительской дисциплины; – нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление недостоверной информации; – наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и соблюдения прав участников образовательных отношений; – необеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в Учреждении	до 50 %
2. Несоблюдение трудовой дисциплины	до 50 %
3. Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	до 25%
4. Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	до 50 %

3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

- 3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанными в Приложении 2 к настоящему Порядку, разработанные в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.
- 3.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

№ п/п	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	<u>0-50%</u> (для вновь принятых на срок 1 год – не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
2	в абсолютном размере	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на срок не более полугода по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Учреждения.

3.4. Работники Учреждения один раз в полугодие до 20 мая и 20 декабря представляют в экспертную комиссию, на согласование материалы об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в Приложении 2 к настоящему Порядку. Работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых материалов.

Экспертная комиссия вправе осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками материалов об эффективности деятельности в соответствии с показателями эффективности, указанными в Приложении 2 к настоящему Порядку.

По итогам заседания экспертная комиссия принимает решение об установлении размера выплаты за качество выполняемой работы работникам Учреждения. Правомочным является решение экспертной комиссии, принятое большинством голосов. Решение комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя.

Приказ руководителя является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

В случае несогласия работника с решением экспертной комиссии работник Учреждения направляет в экспертную комиссию заявление о пересмотре стимулирующих выплат с документальным обоснованием. Разногласия, возникшие при установлении выплаты между самим работником и членами экспертной комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

3.5. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Параметры и критерии снижения (лишения)
стимулирующих выплат за качество выполняемой работы

Таблица 4

Показатели	Процент снижения стимулирующих выплат за качество выполняемой работы
1. Неисполнение или неисполнение работником по его вине возложенных на него функций: <ul style="list-style-type: none"> – нарушение исполнительской дисциплины; – нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление недостоверной информации; – наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и соблюдения прав участников образовательных отношений; – необеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в Учреждении 	до 50 %
2. Несоблюдение трудовой дисциплины	до 50 %
3. Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	до 25%
4. Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	до 50 %

4. Порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ), в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

4.2. Размеры выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) и показатели эффективности деятельности, приведены в таблице 5.

Таблица 5

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Категория работников	Диапазон выплаты
1.	Дополнительная работа, которая не учтена в должностных обязанностях работников, возложенных на них по приказу руководителя	качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	все работники	не более 30000 рублей
		качественное выполнение особо важных и ответственных поручений, дополнительных работ;	все работники	не более 11000 рублей
2	Участие в значимых мероприятиях города Ханты-Мансийска	качественная подготовка и проведение муниципальных мероприятий;	заместители руководителя, шеф-повар заведующий складом заведующий хозяйством, специалисты, педагогические работники	не более 10000 рублей
		участие в значимых мероприятиях Администрации города	все работники	не более 10000 рублей

		Ханты-Мансийска		
		участие в мероприятиях городской профсоюзной организации	все работники	не более 10000 рублей
		участие в мероприятиях по оформлению зимнего участка детского сада	все работники	не более 10000 рублей
3	Результативность участия в очных конкурсах профессионального мастерства	участие	педагогические работники	не более 5000 рублей
		победы и призовые места в конкурсе ОО		не более 15000 рублей
		победы и призовые места в муниципальном конкурсе		не более 20000 рублей
		победы и призовые места в региональном конкурсе и выше		не более 25000 рублей
4	Работа по выполнению муниципального задания	достижение основных показателей по итогам работы за год	все работники	не более 65000 рублей
5	Общественное признание	занесение на доску Почета Учреждения	все работники	не более 10000 рублей

4.3. Единовременная стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачивается всем работникам вне зависимости от отработанного времени в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

4.4. По одному показателю эффективности устанавливается не более 1 выплаты.

4.5. Единовременная стимулирующая выплата работникам Учреждения осуществляются на основании приказа заведующего и протокола заседания экспертной комиссии, в которых указывается конкретный размер этой выплаты, согласно таблицы 5.

4.6. Максимальный размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) конкретному работнику ограничивается только возможностями Учреждения.

5. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, год

5.1. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с настоящим Порядком

5.2. Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой

должности (профессии). Конкретный размер выплаты по итогам работы за год определяется приказом руководителя Учреждением по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим деятельность Департамента и подведомственных ему организаций.

5.4. Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

5.5. Перечень показателей и условий для премирования работников Учреждения:

- 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.

5.6. Размеры стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, год приведены в таблице 6.

Таблица 6.

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата по итогам работы за год	0-2 оклада (должностных окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год
2	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы	ежемесячно, в пределах экономии средств фонда оплаты труда

			<p>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</p>	
--	--	--	---	--

5.7. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, приведены в таблице 7.

Параметры и критерии снижения стимулирующих выплат по итогам работы за год

Таблица 7

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
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%

6. Порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты за квалификационную категорию

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

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

7. Заключительные положения

7.1. При возникновении спорных вопросов по определению размеров стимулирующих выплат в Учреждении создается конфликтная комиссия .

- 7.2. Во всех вопросах, не урегулированных настоящим Порядком, Учреждение руководствуется законодательством Российской Федерации, законодательством и нормативными актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, города Ханты-Мансийска.
- 7.3. Настоящий Порядок принимается общим собранием работников и утверждается приказом заведующего Учреждением. Порядок вступает в силу с момента издания приказа о принятии Порядка, но не ранее 01.09.2024 года.
- 7.4. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Порядка, а также вводить непредусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.
- 7.5. Настоящий Порядок может быть отменен только приказом заведующего Учреждением по согласованию с Общим собранием работников.

Приложение 1
к Порядку установления и снижения
стимулирующих выплат
работникам Учреждения

**Показатели результативности работы служащих
(выплата за интенсивность и высокие результаты работы)**

Направление	Показатели	Критерии	Размер	Само-
-------------	------------	----------	--------	-------

			выплат (в%)	оценка
Напряженность работы	увеличение объемов работы за временно отсутствующего основного работника	наличие	10	
		отсутствие	0	
	увеличение объемов работы, в качестве постоянных членов комиссии, членов профсоюзной организации	наличие	10	
		отсутствие	0	
	интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ, оперативность и качественный результат	наличие	10	
		отсутствие	0	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	выполнение разовых работ, не выходящих за рамки рабочего времени, связанных с общественной или производственной необходимостью	выполнено	5	
		не выполнено	0	
Высокая результативность работы	отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников, родителей, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	отсутствие	10	
		наличие	0	
	оперативное и качественное выполнение в установленный срок работ, связанных с основной деятельностью работника	исполнено	10	
		не исполнено	0	

**Показатели результативности работы РАБОЧИХ
(выплата за интенсивность и высокие результаты работы)**

Направление	Показатели	Критерии	Размер выплат (в%)	Само- оценка
Обеспечение комплексной безопасности ОО	обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	выполнено	5	
		не выполнено	0	
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	выполнение разовых работ, не выходящих за рамки рабочего времени, связанных с общественной или производственной необходимостью	выполнено	5	
		не выполнено	0	
Высокая результативность работы	отсутствие замечаний со стороны проверяющих	отсутствие	5	
		наличие	0	
	оперативное и качественное выполнение в установленный срок работ, связанных с основной деятельностью работника	исполнено	5	
		не исполнено	0	

Приложение 2
к Порядку установления и снижения
стимулирующих выплат
работникам Учреждения

**Показатели и критерии эффективности деятельности
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Направление	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Размер выплат (в %)	Само-оценка
Напряженность работы	увеличение объемов работы, в качестве постоянных членов комиссии, председателя профсоюзной организации	наличие	10	
		отсутствие	0	
Уровень освоения образовательных программ	доля воспитанников, освоивших образовательную программу дошкольного образования <ul style="list-style-type: none"> для групп до 3-ех лет 	исполнено не ниже 70%	10	
		не исполнено	0	
	<ul style="list-style-type: none"> для групп для от 3-ех до 8 лет. 	исполнено не ниже 75 %	10	
		не исполнено	0	
Работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, детьми из семей, находящихся в социально-опасном положении	реализация индивидуальных программ сопровождения детей с ОВЗ и инвалидностью (кроме педагогов групп компенсирующей и комбинированной направленностей)	проводится	10	
		не проводится	0	
	участие в психолого-педагогическом сопровождении детей с ОВЗ и инвалидностью (ППП сопровождение, ППк, ранняя помощь)	наличие	10	
		отсутствие	0	
	реализация планов сопровождения семей, находящихся в социально-опасном положении	проводится	10	
		не проводится	0	
Реализация программ дополнительного образования	наличие программ дополнительного образования	наличие	10	
		отсутствие	0	
Диссеминация педагогического опыта работы (позиции не суммируются, не более 10%)	проведение открытых занятий, мастер-классов и иных методических мероприятий на уровне ОО	проводится	10	
		не проводится	0	
	авторские опубликованные материалы	наличие	10	
		отсутствие	0	
	выступления на конференциях, круглых столах, педагогических чтениях и других мероприятиях городского уровня	наличие	10	
		отсутствие	0	
Результативность участия обучающихся в очных конкурсах различного уровня	участие и результаты участия обучающихся в очных конкурсах различного уровня (позиции суммируются)	участие	2	
		победы и призовые места в конкурсах ОО	2	
		победы и призовые места в муниципальных мероприятиях	3	
		победы и призовые места в региональных мероприятиях и выше	5	

Работа в младенческой группе и группах раннего возраста	выполнение плана посещаемости групп до 3-ех лет	исполнено не ниже 70 %	10	
		не исполнено	0	
Выполнение требований действующего законодательства (для старших воспитателей)	отсутствие нарушений в заполнении базы «Электронный детский сад», ПФДО	отсутствие	10	
		наличие	0	

**Показатели и критерии эффективности деятельности
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ**

Направление	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Размер выплат (в %)	Само-оценка	
Эффективность деятельности руководителя в части обновления и совершенствования образовательного процесса	участие и результаты участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства (муниципальный уровень и выше)	участник	5		
		победитель	10		
	участие в инновационной деятельности, разработка и/или внедрение авторских программ (позиции суммируются)	Профорientация наличие отсутствие	наличие	2	
			отсутствие	0	
		Финансовая грамотность наличие отсутствие	наличие	2	
			отсутствие	0	
		Верность родной земле, Наследие Югры наличие отсутствие	наличие	2	
			отсутствие	0	
	Юнармия (орлята) наличие отсутствие	наличие	2		
		отсутствие	0		
наличие статуса региональной/федеральной площадки наличие отсутствие	наличие	2			
	отсутствие	0			
диссеминация педагогического опыта работы	Иное (указать) наличие отсутствие	наличие	2		
		отсутствие	0		
Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере образования	выявление семей, находящихся в социально опасном положении и наличие плана работы с данной семьей (исполнение постановлений КДН)	исполнено	10		
		не исполнено	0		
	создание условий и психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ, инвалидностью (ППсопровождение, ППк,	обеспечено	10		
		не обеспечено	0		

	ранняя помощь)			
Информационная открытость	соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	наличие	10	
		отсутствие	0	

**Показатели и критерии эффективности деятельности
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ**

Направление	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности	Размер выплат (в %)	Само-оценка
Эффективность и качество финансово-хозяйственной деятельности и документооборота (показатели суммируются)	отсутствие замечаний по результатам инвентаризации	отсутствие	5	
		наличие	0	
	своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	исполнено	5	
		не исполнено	0	
Информационная открытость	соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	наличие	10	
		отсутствие	0	
Соответствие деятельности требованиям законодательства (показатели суммируются)	бесперебойная работа Учреждения, в т.ч. обеспечение высококачественной работы с договорными и финансовыми документами	обеспечено	5	
		не обеспечено	0	
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	обеспечено	5	
		не обеспечено	0	
Обеспечение комплексной безопасности ОО (показатели суммируются)	эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (поставщики оказания услуг)	обеспечено	5	
		не обеспечено		
	оперативность устранения недостатков	выполнено	5	
		не выполнено		
	Оперативное и качественное выполнение в установленный срок работ, мероприятий, заданий непосредственного руководителя, связанных с основной деятельностью педагога	исполнено	10	
		не исполнено	0	