

СОГЛАСОВАНО

Председателем представительного органа
работников ГБДОУ НАО «Детский сад
«Ромашка»

Мер

Ж.А. Серебрякова

«12» мая 2026 года



УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБДОУ НАО
«Детский сад «Ромашка»
от 12.05.2026 № 82

Положение

**об оценке эффективности деятельности отдельных категорий
работников государственного бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
Ненецкого автономного округа «Детский сад «Ромашка»**

1. Общие положения

1.1 Положение регулирует порядок формирования исключительно стимулирующих выплат из фонда дополнительных доплат, как части фонда оплаты труда, за качество трудовой деятельности работников ГБДОУ НАО «Детский сад «Ромашка».

1.2 Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности и высокое качество работы учреждения.

1.3 Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников путем объективного оценивания результатов деятельности работников и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4 Задачи проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников ГБДОУ НАО «Детский сад «Ромашка»;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества предоставляемых услуг.

1.6 Основными принципами оценки достижения работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

1.7 Настоящее Положение утверждается заведующим с учетом мнения Представительного органа работников в лице Председателя и распространяется на следующие ПКГ должностей работников Учреждения:

I. Основной персонал:

- педагогический персонал

II. Вспомогательный персонал:

- руководители, специалисты, служащие.

2. Механизм расчета и факторы, обуславливающие получение выплат

2.1 Стимулирующие выплаты назначаются на квартал по итогам работы за отчетный период (квартал), предшествующий выплатам:

- с 01 января по 31 марта - итоги первого квартала

(выплата производится с 1 апреля по 30 июня);

- с 01 апреля по 30 июня – итоги второго квартала
(выплата производится с 1 июля по 30 сентября);
- с 01 июля по 30 сентября - итоги третьего квартала
(выплата производится с 1 октября по 31 декабря);
- с 01 октября по 31 декабря – итоги четвертого квартала
(выплата производится с 1 января по 31 марта).

Выплата стимулирующего характера (надбавка за эффективность) производится на основании приказа заведующего учреждением ежемесячно в сроки выплаты заработной платы в процентном отношении к должностному окладу.

- 2.2 Выплата производится как основным работникам учреждения, так и совместителям (внутренним и внешним).
 - 2.3 Выплата не производится при нахождении работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 1,5-летнего и 3-летнего возраста.
 - 2.4 Руководители структурных подразделений осуществляют мониторинг трудовой и профессиональной деятельности работников в соответствии с установленными критериями и формируют служебную записку с указанием достигнутых результатов деятельности каждого работника.
 - 2.5 Работники имеют право предоставлять руководителю структурного подразделения документы, подтверждающие результаты работы.
 - 2.6 Вновь поступившим и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком работникам, стимулирующая надбавка за качество и эффективность труда устанавливается в текущем квартале ежемесячно в соответствии с установленными критериями на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.
 - 2.7 Условия снижения (отмены) выплат стимулирующего характера:
 - нарушения трудовой дисциплины;
 - нарушения санитарно-гигиенических требований;
 - детский травматизм;
 - нарушения норм служебного поведения и педагогической этики;
 - наличие обоснованных устных или письменных жалоб.
- Стимулирующие выплаты снижаются (не назначаются) в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

3. Организация работы комиссии

- 3.1 Комиссия создается на 1 календарный год.

3.2 Заседания комиссии проходят не менее 4 раз в год, с 10-15 число месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.3 Комиссия формируется из не менее 5 человек. В состав комиссии входят: заведующий, заместитель заведующего по УМР, заместитель заведующего по АХЧ, председатель Представительного органа работников (далее ПОР), представитель педагогического персонала.

3.4 Функции Комиссии:

- разрабатывает показатели эффективности деятельности работников учреждения
- рассматривает и анализирует служебные записки руководителей структурных подразделений
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке качества труда
- определяет количество процентов от должностного оклада каждому из работников, указанных в п.1.7

- оформляет протокол решения, нумерация которого начинается с начала календарного года, подписывается всеми членами комиссии

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество труда

3.5 Результат работы Комиссии оформляется протоколом, срок хранения которого – 5 лет. Протоколы хранятся у документоведа.

3.6 На основании решения Комиссии по распределению и назначению выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности работников из фонда дополнительных доплат, заведующий издает приказ о выплате стимулирующего характера.

4. Шкала оценки эффективности деятельности работников

4.1 Шкала оценки эффективности деятельности разрабатывается на каждую ПКГ группу должностей штатного расписания учреждения.

4.2 Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников, и порядок установления доплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

5. Показатели и критерии эффективности деятельности работников

5.1. Показатели и критерии эффективности деятельности ПКГ должностей «Педагогический персонал»

Воспитатель

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Работа с родителями	Отсутствие задолженности родителей воспитанников группы за содержание детей в детском саду	3%
	Применение эффективных форм работы (дни открытых дверей, клубные формы работы и др.)	2%
Повышение качества образования	Исполнение ролей на утренниках	3%
	Внедрение инновационных программ, кружковая работа	3%
	Участие в методической работе Учреждения, конкурсах, акциях, методических объединениях и др.	5%
	Организация эффективной предметно-развивающей среды, изготовление пособий, игр	2%
	Педагогический стаж свыше 25 лет	15%
Повышение имиджа Учреждения	Размещение информации в сети Интернет (Госпаблики, официальный сайт)	5%
Сложность и напряженность труда	Высокая интенсивность труда, высокая посещаемость, выполнение важных и срочных поручений и др.	до 12%

Специалисты (музыкальный руководитель, инструктор по ФИЗО, воспитатель ФИЗО, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель по познавательному развитию)

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Работа с родителями	Применение эффективных форм работы (дни открытых дверей, клубные формы работы, семинары-практикумы и др.)	2%
Повышение качества образования	Исполнение ролей на утренниках	3%
	Внедрение инновационных программ, кружковая работа	3%
	Участие в методической работе Учреждения, конкурсах, акциях, методических объединениях и др.	5%
	Организация эффективной предметно-развивающей среды, изготовление пособий, игр	2%
	Педагогический стаж свыше 25 лет	15%
	Проведение интегрированных занятий с другими специалистами	5%
Повышение имиджа Учреждения	Размещение информации в сети Интернет (Госпаблики)	5%

Сложность и напряженность труда	Высокая интенсивность труда, высокая посещаемость, выполнение важных и срочных поручений и др.	до 10%
---------------------------------	--	--------

Старший воспитатель

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Работа с педагогами	Рациональная расстановка педагогических кадров	5%
	Работа с аттестующимися педагогами	5%
Повышение качества образования	Участие в утренниках, мероприятиях	3%
	Организация внедрения инновационных программ, кружковой работы, работа в Навигаторе дополнительного образования	5%
	Применение эффективных форм методической работы (консультации, семинары, открытые занятия и др.)	2%
	Организация обобщения педагогического опыта педагогов	3%
	Педагогический стаж свыше 25 лет	15%
Повышение имиджа Учреждения	Размещение информации в сети Интернет (Госпаблики)	2%
Сложность и напряженность труда	Высокая интенсивность труда, высокая посещаемость, выполнение важных и срочных поручений и др.	до 10%

5.2. Показатели и критерии эффективности деятельности ПКГ должностей «Вспомогательный персонал»

Шеф-повар

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Качественная организация работы пищеблоков Учреждения	Качественное приготовление пищи, соблюдение технологии приготовления	10%
	Соблюдение требований СанПиН, инструкции по охране труда	10%
	Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников	10%
	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	10%
	Контроль организации питания на	10%

	группах	
	Организация диетического питания	10%
	Контроль за качественным, 1 раз в месяц, проведением генеральной уборки всех помещений пищеблока	5%
	Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	5%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 10%

Завхоз

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Организация работы	Своевременная сдача документации в бухгалтерию	10%
	Образцовое содержание материально - технической базы	10%
	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	10%
	Эффективная организация работы с обслуживаемыми организациями	10%
	Эффективное сотрудничество с сотрудниками Учреждения по вопросам организации своей работы.	10%
	Рациональное и бережное использование технического оборудования.	5%
	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий, поручений, запланированных мероприятий и т.п.)	5%
	Самостоятельность в положительном решении хозяйственных вопросов	10%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 10%

Документовед

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Организация работы	Своевременность и оперативность предоставления документов	10%
	Своевременное размещение отчетности ССТУ, bus.gov.ru Своевременная регистрация документов на ПГС2, ТОР СЭД	10%
	Эффективное сотрудничество с сотрудниками Учреждения по вопросам организации своей работы.	10%

	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	5%
	Сотрудничество с различными социокультурными учреждениями и учреждениями здравоохранения.	10%
	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий и плана работы, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов и т.п.)	10%
	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, сотрудниками, администрацией)	10%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 10%

Ведущий экономист

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Организация работы	Своевременность и оперативность предоставления документов в бухгалтерию	10%
	Своевременное размещение информации на официальных сайтах Учреждения	10%
	Эффективное сотрудничество с сотрудниками Учреждения по вопросам организации своей работы	10%
	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий и плана работы, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов и т.п.)	10%
	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, сотрудниками, администрацией)	10%
	Достоверное формирование сведений и информации в вышестоящие органы власти	10%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 20%

Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Организация работы	Своевременное и качественное ведение кадрового делопроизводства	10%
	Своевременная подготовка и отправка отчетности	10%

	Эффективное сотрудничество с сотрудниками Учреждения по вопросам организации своей работы	10%
	Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение заданий и плана работы, поручений, запланированных мероприятий, предоставление материалов и т.п.)	10%
	Отсутствие конфликтных ситуаций (с сотрудниками, администрацией, бухгалтерией)	10%
	Достоверное формирование сведений и информации в вышестоящие органы власти	10%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 20%

Специалист по закупкам

Критерий	Показатель	Количество процентов (%)
Организация работы	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	10%
	Обеспечение эффективности процесса закупок - объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта)	10%
	Контроль процесса осуществления закупок	10%
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства учреждения	10%
	Своевременная и качественная работа на официальном сайте Российской Федерации (www.zakupki.gov.ru)	10%
	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд Учреждения	10%
	Эффективное сотрудничество с сотрудниками Учреждения по вопросам организации своей работы	10%
Сложность и напряженность труда	Выполнение срочной работы, высокая интенсивность труда	До 10%