

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка»
на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
Кулабухова А.А.Кулабухова

« 24 » 07 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
О.В.Такмакова



« 24 » 07 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА –
ДЕТСКИЙ САД № 57 «АЛЕНУШКА» ГОРОДА РУБЦОВСКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат (далее – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска (далее – МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка») разработано на основании:

- статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона РФ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановления Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 № 2897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска»;
- Устава муниципального образования город Рубцовск Алтайского края;
- постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 16.10.2019 № 2638 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска от 28.11.2013 № 5777 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, качества и результативности выполняемой работы, развития творческой активности и инициативы, роста профессионального мастерства, а также поощрения работников Учреждения. В соответствии с настоящим Положением определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.4. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии фонда оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата учреждения.

1.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу работников или в абсолютных величинах.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

2.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: Для педагогических работников:

- ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж педагогической работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, в течение первых трех лет;
- ежемесячная выплата за работу в Центре развития ребёнка;
- ежемесячная выплата за организацию взаимодействия с семьями воспитанников;
- ежемесячная выплата педагогическим работникам, поступившим на работу в МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» и не имеющим квалификационной категории, в течение первых трех лет с момента приёма;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие, а также премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные (разовые) выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);
- иные поощрительные и разовые выплаты.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- длительные (постоянные на определенный период) выплаты – размер и порядок применения, которых устанавливается на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничивается;
- единовременные стимулирующие выплаты – размер, порядок применения которых определяется настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

3. Выплаты за качество и высокие результаты работы

3.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты предполагают поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных требований, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.2. Использование для размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

3.3. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы работников учреждения изложен в приложениях:

- приложение № 1 «Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка»;
- приложение № 2 «Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»;
- приложение № 3 «Положение об оценке качества работы обслуживающего, учебно-вспомогательного, административно-управленческого персонала МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

3.4. Каждый показатель результата деятельности работников оценивается в баллах и суммируется.

3.5. Оценочный лист с соответствующими баллами для работников заполняется один раз в квартал (при наличии экономии фонда оплаты труда), для педагогических работников – 1 раз в год, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись работнику и передается в Совет Учреждения.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом ДОУ путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.6. Критерии оценки качества работников (количество баллов) оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- учебного отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- прохождения курсов повышения квалификации;
- отсутствие работника по причине нетрудоспособности.

4. Выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ

4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагает поощрение работников за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- организация отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- подготовка объектов к учебному году;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- учёт, хранение и расходование товарно-материальных ценностей;
- полная или частичная материальная ответственность;
- обеспечение руководства и контроля работой подчинённых;
- обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда;

- взаимодействие с иными организациями;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

4.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных дополнительных видов работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

4.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

5. Выплаты педагогам – молодым специалистам

5.1. Выплаты стимулирующего характера педагогам – молодым специалистам производятся с целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов.

5.2. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие:

- законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
- профессионально - педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

5.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.4. данного пункта.

5.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов на три года с даты трудоустройства в учреждение образования в качестве специалистов после указанных событий.

5.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.6. Ежемесячные выплаты молодым специалистам устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Выплаты производятся ежемесячно, с учётом фактически отработанного времени.

5.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые

поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается ДОУ самостоятельно, и при наличии финансовых средств может быть увеличен.

6. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

6.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов работы в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- отсутствие замечаний;
- увеличение объема выполняемых работ;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

6.2. Премирование работников осуществляется в денежном выражении от 200 рублей и верхним пределом не ограничивается.

7. Иные поощрительные и разовые выплаты

7.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

7.3. Материальное единовременное денежное поощрение работников учреждения выплачивается:

- в связи с юбилейными датами: женщины – 50, 55, 60 лет и далее – каждые 5 лет; мужчины – 50, 60 лет и далее – каждые 5 лет;
- в связи с профессиональными и календарными праздниками (День дошкольного работника, 8 Марта и др.);
- по случаю награждения работников почетными грамотами МКУ «Управление образования» города Рубцовска, Администрации города Рубцовска, Министерства образования Алтайского края, Министерства образования РФ, иными наградами городского, краевого или федерального уровня.

7.4. Материальное поощрение работникам выплачивается в денежном отношении от 200 рублей и верхним пределом не ограничивается.

7.5. Материальная помощь оказывается на основании письменного заявления работника учреждения (при наличии средств) в случае:

- длительного лечения в стационаре работника, проведения операций;
- длительного лечения (операций) несовершеннолетних детей работника;
- смерти родных и близких родственников (отец, мать, муж, дети);
- потери имущества (пожар, наводнение и т.п.) с приложением копии документа, подтверждающего тот или иной случай.

7.6. Материальная помощь работникам оказывается в денежном отношении в пределах до одного должностного оклада.

8. Порядок установления стимулирующих выплат

8.1. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения предусмотрен настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы без ограничения их максимальными размерами.

8.2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

8.3. Постоянные стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя на определенный срок.

8.4. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца (квартала, года), при наличии финансовых средств в МБДОУ.

8.5. Поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников распределяются Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

8.6. Руководитель учреждения представляет Совету Учреждения аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

8.7. Совет Учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета Учреждения руководитель издает приказ о премировании.

8.8. В течение пяти рабочих дней с момента заседания Совета руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

8.9. Поощрительные выплаты по результатам труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются исходя из оценки качества работы руководителем учреждения приказом руководителя.

9. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

9.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом Учреждения, он вправе подать апелляцию.

9.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета Учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

9.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета Учреждения и процедуре оценки.

9.4. На основании поданной апелляции председатель Совета Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Совета.

9.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Совета ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

9.6. Оценка, данная Советом Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета Учреждения.

10. Порядок лишения (уменьшения) выплат стимулирующего характера

10.1. Невыплата или уменьшение размера стимулирующих выплат может осуществляться в соответствии со следующим показателями:

10.1.1. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

10.1.2. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей.

10.1.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

10.1.4. Обоснованные жалобы родителей и коллег по поводу конфликтных ситуаций.

10.1.5. Низкий уровень ведения документации.

10.1.6. Халатное отношение к сохранности здания и имущества.

10.1.7. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

10.2. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются руководителем и Советом учреждения в индивидуальном порядке.

10.3. Лишение доплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом учреждения и не должно ему противоречить.

11.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем.

11.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 11.3. настоящего Положения.

ПРИНЯТО

на общем собрании

работников

МБДОУ «Детский сад № 57

«Аленушка»

Протокол № ____ от _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок
педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска разработано в соответствии с Постановлением Администрации Алтайского края от 28.11.2013 года № 82-ЗС «О краевом бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов» и Постановлением администрации города Рубцовска Алтайского края №224 от 20.01.2014 года «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 № 3697» «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края». Финансирование расходов на выплату стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска (далее – МБДОУ) осуществляется в пределах субсидий, выделяемых из краевого бюджета в соответствии с Правилами предоставления субсидий из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на выплату стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений Алтайского края.

Система стимулирующих выплат работникам МБДОУ включает в себя постоянные доплаты на определённый период.

Стимулирующая надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам МБДОУ (далее – «выплата») вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности педагогических работников по следующим направлениям:

- воспитательно-образовательная работа с детьми, направленная на сохранение и укрепление их физического и психического здоровья, развития творческих способностей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта (участие в научно – практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.д.).

Выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- коэффициент профессионального роста (Кпр);
- коэффициент посещаемости (Кп).

Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности воспитателей и иных педагогических работников, утверждаемых локальными актами МБДОУ и согласуемых с профсоюзной организацией.

Определение размера выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, осуществляется по итогам каждого месяца.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Определение размера выплат производится экспертной комиссией МБДОУ по оценке результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников (далее - экспертная комиссия МБДОУ) по итогам каждого месяца (с 01 числа месяца по последнее число текущего месяца) на основании аналитической информации, предоставляемой заведующим, согласованной с Советом МБДОУ и учитывающей мнение профсоюзной организации. Состав экспертной комиссии МБДОУ согласовывается с Советом МБДОУ и утверждается приказом заведующего МБДОУ. Экспертная комиссия состоит из 3 членов трудового коллектива.

Заведующий МБДОУ предоставляет экспертной комиссии МБДОУ аналитическую информацию (оценочный лист результативности профессиональной деятельности педагогического работника) о результатах деятельности педагога (Приложение 1) один раз в год (в августе за период с 01.09 по 31.08). В оценочных листах отражаются данные самооценки педагогом результативности своей педагогической деятельности, с учетом разработанных критериев, и оценка результативности педагогической деятельности педагогического работника администрацией, которые выражаются в коэффициенте профессионального роста.

Экспертная комиссия МБДОУ принимает решение о размере коэффициента профессионального роста большинством голосов при открытом голосовании и условии присутствия на заседании экспертной комиссии не менее половины ее членов. Решение экспертной комиссии МБДОУ оформляется протоколом.

Оценочные листы с соответствующими показателями подписываются членами экспертной комиссии и заведующим МБДОУ, предоставляются педагогу для ознакомления под роспись в срок не позднее 2 рабочих дней после принятия решения экспертной комиссией МБДОУ, и передаются в бухгалтерию МБДОУ.

На основании протокола заседания экспертной комиссии МБДОУ заведующий МБДОУ издает приказ.

3. КОЭФФИЦИЕНТЫ И ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

3.1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) определяется 1 раз в год: - в августе (действует с сентября по август текущего учебного года).

Для оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника используются материалы портфолио педагога.

3.2. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр); $1 \leq \text{Кпр} \leq 1,2$.

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) рассчитывается по формуле:
 $\text{Кпр} = 1 + \text{K1} + \text{K1} + \text{K3} + \text{K4} + \text{K5} + \text{K6} + \text{K7} + \text{K8} + \text{K9}$, где:

K1 – работа в инновационном режиме (разработка и реализация совместных со специалистами творческих проектов, направленных на развитие МБДОУ; разработка новых технологий, образовательных программ, проектов, направленных на повышение имиджа МБДОУ у родителей и общественности), обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (публикации в СМИ, размещение информации на сайте МБДОУ, других сайтах Интернет-сети):

- на уровне МБДОУ - K1-0,01 , муниципальном – K1 – 0,02,

- на краевом, всероссийском – К1 – 0,03, всероссийском-К -0,04
- К2 – участие в работе методических объединений:
- в качестве активного слушателя – К2 – 0,01,
- подготовка выступлений, показ открытых занятий – К2 – 0,02;
- К3 – выступления, открытые мероприятия, мастер – классы в рамках педагогических советов, конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений;
- на уровне МБДОУ – К3 -0,01,
- на муниципальном или краевом уровне – К3 – 0,02;
- К4 – участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;
- на уровне МБДОУ призовое, на муниципальном участие – К4 -0,01,
- на муниципальном призовое на краевом, всероссийском уровне участие – К4 – 0,02,
- на краевом, на всероссийском призовое – К4 – 0,03;
- К5 – подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях различных уровней;
- на уровне МБДОУ - подготовка призёров, на муниципальном уровне – участие – К5 – 0,01
- на муниципальном уровне – подготовка призёров, краевом, всероссийском уровне - участие – К5– 0,02;
- К6 – повышение квалификации: курсовая переподготовка, обучение в ВУЗе, прохождение аттестации на квалификационную категорию – К6 – 0,01;
- К7 – отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога – К7 – 0,02;
- К8 – отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками – К8 – 0,02;
- К9 – отсутствие нарушений:
- исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,
- требований по охране жизни и здоровья воспитанников,
- требований охраны труда,
- требований противопожарной дисциплины,
- требований СанПиН – К9 – 0,02.

3.2. Коэффициент посещаемости (Кп), $K_p \leq 1$.

Кпв - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее «воспитатели»), рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_{ф}/N_{н}$, где:

$N_{ф}$ – фактическая посещаемость детей в группе;

$N_{н}$ – нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН 2.4.1.2660-10

Кпп – коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (музыкальным руководителям, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, старшему воспитателю, воспитателю, осуществляющему углубленную работу по экологическому воспитанию, подменным воспитателям) (далее – «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф}/N_{у}$, где:

$N_{уф}$ – фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$ – нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН 2.4.1. 3049-13

Расчет за текущий месяц производится за период с 26 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца.

3.3. Расчет размера стимулирующей надбавки.

Размер стимулирующей надбавки (Рсв) воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = Бв \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

Бв – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

Кпр – коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

Рсп – размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам (музыкальным руководителям, педагогам-психологам, инструкторам по физической культуре, старшему воспитателю, воспитателю, осуществляющему углубленную работу по экологическому воспитанию, подменным воспитателям) рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = Бп \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

Бп – базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

Кпр – коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

3.4. Дополнительные условия расчета стимулирующей надбавки

При расчете стимулирующей надбавки воспитателям и иным педагогическим работникам МБДОУ учитываются только результаты по основному месту работы, результаты их работы по совместительству и совмещению в расчет не берутся.

Лицам, выполняющим педагогическую работу по совместительству (или в порядке внутреннего совместительства), но не являющимися педагогическими работниками по основному месту работы, стимулирующая надбавка рассчитывается пропорционально педагогической нагрузке.

Сумма стимулирующей надбавки учитывается при начислении больничных листов, отпусков.

Коэффициент посещаемости для воспитателей и иных педагогических работников не рассчитывается, а берется за предыдущий месяц в следующих случаях:

- период карантина.

Коэффициент посещаемости для воспитателей и иных педагогических работников рассчитывается по среднегодовой посещаемости детей в учреждении в следующих случаях:

- период массовых отпусков (июнь-август);

- адаптационный период в группах раннего возраста и вновь скомплектованных 2-х младших группах (июнь-сентябрь);

- коэффициент посещаемости для воспитателей и учителей-логопедов, работающих в группе компенсирующей направленности рассчитывается по средней посещаемости детей за период с сентября по май в период комплектования данных групп (июнь-август).

В случае перевода воспитателя, закреплённого за группой, временно в другую группу (для замены на время болезни или отпуска другого воспитателя) на срок более 1 месяца, коэффициент посещаемости для него рассчитывается по той группе, где он работал фактически.

Фактическая посещаемость определяется как целое число с округлением до десятых долей.

Табеля посещаемости подаются воспитателями групп в последний рабочий день каждого месяца до 9.00.

Вновь принятым и вышедшим из декретного отпуска педагогическим работникам при расчете стимулирующей надбавки устанавливается коэффициент профессионального

роста в размере 1 ($K_{пр}=1$) за первый месяц работы. Расчет коэффициента профессионального роста за последующие месяцы работы производится на основании материалов портфолио.

Время простоя не по вине педагогического работника (аварии, закрытие на ремонт, несоответствие температурного режима в МБДОУ и др.) оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

В дни, когда МБДОУ не функционирует по независящим от работников и работодателя причинам (авария, закрытие на ремонт и т.д.), сумма стимулирующей надбавки сохраняется в полном объеме при условии выработки педагогическим работником нормы рабочего времени, используемого для повышения профессионального роста. Расчет коэффициента посещаемости в случае планового закрытия на ремонт производится по среднегодовой посещаемости.

При наличии фонда экономии стимулирующих надбавок на конец календарного года производится выплата всем педагогическим работникам по итогам года в абсолютной величине в равных долях пропорционально отработанному времени.

4. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ В СЛУЧАЕ НЕСОГЛАСИЯ ПЕДАГОГА С ОЦЕНКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией МБДОУ, он вправе подать письменную апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию МБДОУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность оценки.

4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии МБДОУ и процедуре оценки.

4.3. Деятельность конфликтной комиссии МБДОУ определяется Положением о конфликтной комиссии МБДОУ.

4.4. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, собирается для ее рассмотрения.

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии МБДОУ проводят проверку правильности оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, сверяя их с данными заведующего МБДОУ (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией МБДОУ на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии МБДОУ. Результаты работы конфликтной комиссии должны быть предоставлены членам экспертной комиссии МБДОУ не позднее 30 числа месяца.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности
педагогического работника

Фамилия, имя, отчество педагогического работника

должность педагогического работника

МБДОУ «Детский сад № 57 «Алёнушка» города Рубцовска

наименование учреждения

Результаты профессиональной деятельности за _____ 20 ____ года
месяц

№ п/п	Коэффициенты	Самооценка педагога	Оценка администрации	Комментарий экспертной группы МБДОУ
1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кп.р.)= $1+K_1+K_2+K_3+K_4+K_5+K_6+K_7+K_8$				
1.	Работа в инновационном режиме (разработка и реализация совместных со специалистами творческих проектов, направленных на развитие МБДОУ; разработка новых технологий, образовательных программ, проектов направленных на повышение имиджа МБДОУ у родителей и общественности), обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (публикации в СМИ, размещение информации на сайте МБДОУ, других сайтах Интернет-сети): МБДОУ- K1-0,01, муниципальном – K1 – 0,02, краевом - K1 – 0,03, , всероссийском – K1 – 0,04			
2.	Участие в работе городских методических объединений: - в качестве активного слушателя – K2 – 0,01, - подготовка выступлений, показ открытых занятий – K2 – 0,02			
3.	Выступления, открытые мероприятия, мастер – классы в рамках педагогических советов, конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений; -на уровне МБДОУ – K3 -0,01, - на муниципальном или краевом уровне – K3 – 0,02			
4.	Участие педагога в конкурсах			

	профессионального мастерства различных уровней; -на уровне МБДОУ призовое, - на муниципальном участие – К4 -0,01, - на муниципальном призовое на краевом, всероссийском участие – К4-0,02, на краевом, всероссийском призовое – К4 – 0,03			
5.	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях различных уровней; - на уровне МБДОУ - подготовка призёров, на муниципальном уровне – участие - К5 – 0,01 - на муниципальном уровне – подготовка призёров, краевом, всероссийском уровне - участие – К5 – 0,02			
6.	Повышение квалификации: курсовая переподготовка, обучение в ВУЗе, прохождение аттестации на квалификационную категорию – К6 - 0,01			
7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога – К7 – 0,02			
8.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками – К8 – 0,02			
9.	Отсутствие нарушений: -исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, -требований по охране жизни и здоровья воспитанников, режима дня детей, -требований охраны труда, -требований противопожарной дисциплины, -требований СанПиН – К9 – 0,02			

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) – _____

Заведующий МБДОУ _____ О.В.Такмакова

Члены экспертной комиссии МБДОУ:

заместитель заведующего по ВМР МБДОУ _____

представитель профсоюзной организации МБДОУ _____

воспитатель _____

С заключением экспертной комиссии ознакомлена _____

отметка о согласии/не согласии

«___» _____ 20___ г.

подпись педагогического работника, расшифровка подписи

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД № 57 «АЛЕНУШКА» ГОРОДА РУБЦОВСКА ПРИ
РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Общие положения

1.1. Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 57 «Аленушка» города Рубцовска (далее – Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» (далее – ДОУ) стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников.

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение мотивации педагогов на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части ФОТ является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

-осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;

-развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);

-активное участие в инновационной деятельности;

-разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;

-разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;

-обобщение и представление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.5. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя постоянные доплаты на определенный период и единовременные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОУ устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

1) коэффициент за профессиональный рост (Кпр);

2) коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн);

3) коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос);

4) коэффициент за превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кплн);

5) коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (Ккон);

6) коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (Ктв);

7) коэффициент создания условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ксу);

8) коэффициент оценки качества работы педагога родителями (Ккач);

9) коэффициент трудового участия (Кту).

ДООУ вправе вносить изменения и дополнения в наименования коэффициентов и их размеры в соответствии с потребностями учреждения.

Размеры коэффициентов

- 2.1. коэффициент профессионального роста педагога (Кпр). 0 - 50 баллов;
- 2.2. коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн) 0 - 40 баллов;
- 2.3. коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых детьми дней (Кпос) 0 - 30 баллов;
- 2.4. коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кплн) 0 - 30 баллов;
- 2.5. коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (в рамках учреждения, городском, региональном) (Ккон) 0 - 60 баллов;
- 2.6. коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (Ктв) 0 - 60 баллов;
- 2.7. коэффициент создания условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ксу) 0 - 15 баллов;
- 2.8. коэффициент оценки качества работы педагога родителями (Ккач) 0 - 20 баллов;
- 2.9. коэффициент трудового участия (Кту) 0 - 45 баллов

3. Регламент начисления баллов

- 3.1. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается руководителем в баллах и суммируется.
- 3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику (приложение № 1) один раз в год (в августе за период с 01.09 по 31.08). В оценочных листах отражаются данные самооценки педагогом результативности своей педагогической деятельности, с учетом разработанных критериев, и оценка результативности педагогической деятельности педагогического работника администрацией.
- 3.3. Вновь принятым и вышедшим из декретного отпуска в период с 01 сентября по 30 декабря педагогическим работникам ежемесячная выплата за результативность и качество не устанавливается. В период с 20 декабря по 30 декабря педагог вправе предоставить для рассмотрения оценочный лист, заполненный на основании портфолио.

4. Порядок рассмотрения

- 4.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам каждого месяца.
- 4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются экспертной комиссией МБДОУ по представлению руководителя МБДОУ.
- 4.3. Заведующий МБДОУ представляет экспертной комиссии МБДОУ аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющийся основанием для их стимулирования.
- 4.4. Экспертная комиссия МБДОУ принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола заседания экспертной комиссии МБДОУ заведующий МБДОУ издает приказ.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

- 5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией МБДОУ, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии МБДОУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии МБДОУ учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание экспертной комиссии.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии МБДОУ проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными педагогического работника (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают недействительной и изменяют ее.

При наличии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении апелляции без его участия заседание экспертной комиссии МБДОУ проводится в его отсутствие.

В случае неявки педагогического работника на заседание экспертной комиссии МБДОУ или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника без уважительных причин экспертная комиссия МБДОУ может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие педагогического работника.

5.6. Оценка, данная экспертной комиссией МБДОУ на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

Оценочный лист

качества работы воспитателя _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итоговый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский- 20 б.; - региональный, краевой – 15 б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Кпос	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (0-30)	- уменьшение пропусков по болезни – 0-15б.; - уменьшение пропусков по иным причинам - 0-15б.			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: внутри ДОУ участие -2б., призовое – 5 б.; -городской - участие 10б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15 б., призовое –20б.; - Интернет - конкурсы учебно-методических материалов: – участие -5 б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДОУ - участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие - 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие - 5б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДОУ – участие – 5б., призовое-10б. - городское – участие 10б., призовое 15б - краевое, всероссийское – участие - 15б., призовое – 20б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды - 0-5б.; - соблюдение режима дня детей - 0-5б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарных правил и норм безопасности - 0-5 б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 0-10 б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведении детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого: 340</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____

О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202_ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист
 качества работы инструктора по физической культуре _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ г. по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итого- вый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский - 20 б.; - региональный, краевой - 15б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Ксуз	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (0-15)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников – 0-10 б.; - снижение заболеваемости – 0-5 б.			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: внутри ДОУ участие - 2б., призовое – 5 б.; -городской - участие 10б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15 б., призовое – 20 б.; - Интернет - конкурсы учебно-методических материалов: – участие -5 б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДООУ участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие – 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие - 5б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДООУ – участие – 5б., призовое - 10б. - городское – участие 10б., призовое 15б. - краевое, всероссийское – участие - 15б., призовое – 20 б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды – 0-5 б.; - соблюдение режима дня детей - 0-5 б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарных правил и норм безопасности – 0-5 б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 10 б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведении детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого: 325</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____ О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202__ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист

качества работы музыкального руководителя _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ г. по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итоговый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский- 20 б; - региональный, краевой – 15 б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Ксуз	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (0-10)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников – 0-10 б.			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: - внутри ДОУ - участие -2б., призовое – 5 б.; -городской - участие 10 б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15 б., призовое – 20 б.; - Интернет - конкурсы учебно-методических материалов: – участие -5 б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДООУ участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие - 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие - 5б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДООУ – участие – 5б., призовое - 10б.; - городское – участие 10 б., призовое 15 б.; - краевое, всероссийское – участие - 15б., призовое – 20 б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды – 0-5 б.; - соблюдение режима дня детей – 0-5б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарных правил и норм безопасности – 0-5 б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 10 б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведение детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого: 320</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____ О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202__ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист

качества работы педагога-психолога _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итого- вый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский - 20 б; - региональный, краевой - 15б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б.; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Ксуз	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (0-10)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья воспитанников – 0-10 б.;			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: внутри ДОУ участие - 2б., призовое – 5 б.; -городской - участие 10б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15 б., призовое – 20 б.; - Интернет - конкурсы учебно-методических материалов: – участие -5 б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДОУ участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие - 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие - 5б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДОУ – участие – 5 б., призовое- 10 б. - городское – участие 10б., призовое 15б.; - краевое, всероссийское – участие - 15б., призовое – 20 б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды - 0-5 б.; - соблюдение режима дня детей – 0-5б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарным правил и норм безопасности – 0-5 б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций и др. – 10 б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведение детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого:320</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____

О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202__ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист

качества работы учителя-логопеда _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итоговый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский- 20 б.; - региональный, краевой – 15 б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б.; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Кпос	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (0-30)	- уменьшение пропусков по болезни – 0-15 б.; - уменьшение пропусков по иным причинам - 0-15 б.			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: внутри ДОУ участие - 2б., призовое – 5б.; -городской - участие 10б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15б., призовое – 20 б.; - Интернет - конкурсы учебно-методических материалов: – участие -5б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллектив) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДООУ участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие - 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие – 5 б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДООУ – участие – 5б., призовое-10 б.; - городское – участие - 10б., призовое - 15б.; - краевое, всероссийское – участие – 15 б., призовое – 20 б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды – 0-5 б.; - соблюдение режима дня детей – 0-5 б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарным правил и норм безопасности – 0-5б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций и др. – 0-10б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведение детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого: 340</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____

О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202__ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист

качества работы подменного воспитателя _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

№	Наименование критерия	Подкритерии	Баллы	Итоговый балл	Комментарии
1	2	3	4	5	6
1. Кпр	Профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта работы на различных уровнях: - Всероссийский - 20 б; - региональный, краевой – 15б.; - городской – 10 б.; - по ДОУ – 5 б. (0-50)	- руководство и активное участие в методических объединениях, аттестационных и экспертных группах; - выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений; - публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.			
2. Кинн	Работа в инновационном режиме. Разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (0-40)	- программа развития – 0-15 б.; - авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-15 б; - проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-10 б.			
3. Ксуз	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников (0-10)	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья воспитанников – 0-10 б.			
4. Кплн	Превышение фактической посещаемости сверх установленных норм плановой наполняемости групп (0-30)	- 1-2 ребенка – 5 б.; - 3-4 ребенка – 10 б.; - 5-6 детей – 15 б.; - 7-8 детей – 20 б.; - 9-10 детей – 25 б.; - свыше 10 детей – 30 б.			
5. Ккон	Участие в конкурсах профессионального мастерства (0-60)	- Конкурс: внутри ДОУ участие - 2б., призовое – 5 баллов; -городской - участие 10б., призовое – 20 б.; -региональный, всероссийский - участие -15 б., призовое – 20 б.; - Интернет – конкурсы: учебно-методических материалов: – участие -5 б., призовое -10б.			

6. Ктв	Подготовка и организация участия детей (коллег) в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (профессионального мастерства) и спортивных мероприятиях различного уровня (0-50)	Совместная деятельность: - внутри ДООУ участие - 1б., призовое – 5 б.; - городское - участие - 2б., призовое – 10 б.; - краевое, всероссийское - участие - 5б., призовое – 15 б.; Личное участие детей: - ДООУ – участие – 5б., призовое-10б. - городское – участие 10б., призовое 15б.; - краевое, всероссийское – участие - 15б., призовое – 20 б.			
7. Ксу	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (0-15)	- пополнение предметно-пространственной среды – 0-5 б.; - соблюдение режима дня детей – 0-5б.; - соответствие всем требованиям санитарных норм, противопожарным правил и норм безопасности - 0-5 б.			
8. Ккач	Оценка качества работы педагога родителями (0-20)	- удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога – 0-10 б.; - отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций и др. – 10 б.			
9. Кту	Трудовое участие (0-45)	- отсутствие больничных листов – 0-5 б.; - работа с детьми раннего и младшего возраста – 0-10 б.; - активное участие в подготовке и проведение детских праздников (исполнение роли и оформление зала) – 0-10 б.; - за общественную работу – 0-5 б.; - за отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 б.; - за благоустройство территории (по результатам смотра-конкурса) – 0-10 б.			
	<i>Итого:320</i>				

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____

О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__»_____202__г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

Оценочный лист

качества работы старшего воспитателя _____
 при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ г.

Наименование критерия	Показатели	Расчет показателей	Самооценка	Экспертная группа	Комментарии
2	3	4	5	6	
1. Коэффициент за профессиональный рост и результативность методической деятельности педагога	1.1. Презентация собственной педагогической деятельности	Участие педагога в профессиональных научно-практических конференциях различного уровня - городских – 10 б. - краевых – 20 б. - всероссийских – 30 б.			
		Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров: - городских – 10 б. - краевых – 20 б. - всероссийских – 30 б.			
	1.2. Победы в профессиональных конкурсах (личное участие педагога)	Победа в профессиональных конкурсах различных уровней: - всероссийский -25 б.; - региональный, краевой – 20 б.; - городской – 15 б.; - внутри МБДОУ – 10 б. - в творческих профессиональных конкурсах (профсоюзных, спортивных, др.) – 10 б. (значимость оценивается комиссией)			
	1.3. Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе экспертных групп - детского сада – 3 б. - муниципальных – 10 б.			
		Руководство и участие в методических объединениях, предъявление и обобщение своего опыта – до 20 б.			
	1.4. Организация и участие в работе творческих и проблемных групп, ППк и др.	-руководитель – до 10 б. -участник – 5 б.			

	1.5. Наставническая деятельность	Работа с молодыми кадрами или с педагогами, имеющими затруднения – до 10 б.			
2. Коэффициент за работу в инновационном режиме	2.1. Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, сайтах и т.п.	- уровень МБДОУ – 5 б. - городской уровень - 10б. - региональные, краевые, всероссийские издания – 15 б. за статью - интернет-сайты и электронные журналы - 5б.			
	2.2. Реализация авторских программ, технологий, проектов, рецензированных на любом уровне	Наличие - 5 б. (за каждую)			
	2.3. Участие в разработке программ различной направленности («Программа развития», образовательная программа) и нормативных документов	до 5 б. (за каждый вид деятельности)			
	2.4. Участие в разработке и реализации проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями, тематических и групповых праздников, клубов, акций)	до 20 б.			
	2.5. Взаимодействие с социумом по реализации совместных творческих, социальных проектов, направленных на развитие и повышение имиджа МБДОУ	Сотрудничество с общественными организациями, учреждениями культуры, образования, спорта - регулярное – 10 б. - разовое - 5 б. (за каждую организацию)			

	2.6. Использование современных педагогических технологий, ИКТ технологий в образовательном процессе	В процентном отношении: количество проведённых занятий с использованием ИКТ технологий к общему количеству занятий: - регулярное – 10 б. - разовое – до 5 б.			
	2.7. Ведение интернет-сайта образовательной организации	до 20 б.			
3 Коэффициент за результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта воспитанников	3.1. Подготовка и организация участия педагогов в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня	Участие – 5 б. Победители (I, II, III место) -городской уровень– 0-15 б. -краевой уровень– 0-20 б. -всероссийский уровень – 0-25 б. (значимость оценивается комиссией)			
	3.2. Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях и спортивных мероприятиях разного уровня	Победители (I, II, III место) -городской уровень – 0 – 15 б. -краевой уровень – 0 – 20 б. -всероссийский уровень – 0 – 25 б. (значимость оценивается комиссией)			
4. Коэффициент за эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	4.1. Обеспечение фактической посещаемости воспитанниками детского сада	– менее 70% - 0б.; – от 70 до 75% - 6 б.; – от 76-80% - 8 б.; более 80% - 10 б.			
	4.2. Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в МБДОУ, связанных с нарушением требований охраны труда	– наличие – 0 б; – отсутствие – 10 б.			
5. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом и администрацией МБДОУ	5.1. Выполнение требований внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений – 0-5 б.: -исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, -требований охраны труда, -требований противопожарной дисциплины			

	5.2. Удовлетворённость родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – полностью отсутствуют – 10 б.; – при наличии – 0 б.			
6. Коэффициент оценки качества уровня профессионального роста педагогических работников ДОУ	- доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию:	- 40-50% - 5б.; - 50-60 % - 10 б.; - 60-70% - 20 б.; - свыше 70% - 30 б.			
7. Коэффициент за ведение дополнительной кружковой, секционной работы с детьми	7.1. Работа в рамках консультационного пункта	-индивидуальные консультации от 2 до 5 – 2 б. от 5 до 10 – 5 б. -мероприятия, занятия от 2 до 5 – 5 б. от 5 до 10 – 10 б.			
8. Коэффициент трудового участия	8.1. Фактическое наличие в учреждении восьми групп и более	- 8,9 групп - 5 б. - 10,12 групп - 10 б. - 13 и более групп – 15б.			
	8.2. Общественная работа	- ведение документации по общественному управлению МБДОУ (протоколы общих собраний трудового коллектива, педагогических советов и т.п.) – до 5 б. (за каждый вид деятельности);			
Общее количество баллов					

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57 «Аленушка» _____

О.В. Такмакова

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

«__» _____ 202__ г.

Члены экспертной комиссии:

Зам. зав. по ВМР

Член проф. организации

Воспитатель

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО, УЧЕБНО-
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА МБДОУ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД № 57
«АЛЕНУШКА» ГОРОДА РУБЦОВСКА ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом Учреждения, обеспечивающем демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников МБДОУ.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества работы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника, а так же за работу не входящую в должностные обязанности.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам МБДОУ включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

1.5. Критерии оценки качества обслуживающего персонала (количество баллов) оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- ученического отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие работника по причине нетрудоспособности.

2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты категориям работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

2.1 Заместитель заведующего по ВМР

2.1.1. *Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) – 0-35б.:*

- руководство городскими методическими объединениями, участие в аттестационных и экспертных группах – 0-5б.;
- выступления, открытые мероприятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров – 0-3б.;
- публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, на сайтах и т.п. (всероссийские, краевые – 0-10б; городские – 0-5б; по ДОУ – 0-2б.);
- работа в творческих группах – 0-5б;
- использование ИКТ в работе с детьми, педагогами, родителями – 0-5б.

2.1.2. *Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн) – 0-25б.:*

- комплексные программы нового поколения – 0-5б.;
- авторские программы, технологии, методики, проекты – 0-5б;
- программы развития ДОУ – 0-5б;
- проекты, направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и

общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями и социокультурными учреждениями, организация тематических и групповых праздников, клубов, традиций, акций и пр.) – 0-3б;

- работа с интернет – сайтом ДОУ – 0-5б.;

- помощь педагогам в организации открытого мероприятия на уровне детского сада, города – 0-2б.

2.1.3. Коэффициент сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Ксузв) 0-10б.:

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников - 0-5б;

- снижение заболеваемости - 0-5б.

2.1.4. Коэффициент отсутствия пропускаемых воспитанниками дней (Кнос) 0-15б.:

- выполнение процента посещаемости:

80-85% - 5б.;

свыше 85% - 10б.

2.1.5. Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кплн.нап.) – 0-30б.:

- 1-2 ребенка – 5 б.;

- 3-4 ребенка – 10 б.;

- 5-6 детей – 15 б.;

- 7-8 детей – 20 б.;

- 9-10 детей – 30 б.

2.1.6. Коэффициент положительной динамики уровня развития и освоения основной общеобразовательной программы воспитанниками (Кидуроопв) – 0-10б.:

доля воспитанников дошкольного образовательного учреждения, усвоивших образовательную программу:

60-79% -5б.;

80-100% - 10б.

2.1.7. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри ДОУ, городском, региональном) (Ккон) – 0-30б.:

- выплаты в течение одного года **победителям** Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в размере – 0-15б.;

- выплаты в течение 6 месяцев **призерам** Всероссийских, краевых конкурсов профессионального мастерства – 0-10б.;

- выплаты в течение 6 месяцев победителям и участникам городских – 0-5б.

2.1.8. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях различного уровня (Ктв) – 0-30б.:

- внутри ДОУ – 0- 5 б.;

- городского – 0-10 б.;

- регионального, всероссийского – 0-15б..

2.1.9. Коэффициент за осуществление образовательного процесса (Кооп) – 0-13б.:

- реализация годового плана деятельности ДОУ 0-2б.;

- организация и уровень аттестации педагогических работников – 0-5б.;

- уровень повышения профессиональной подготовки педагогов (курсы, семинары, м/о) – 0-3б.;

- качественная подготовка документации: ведение документации без замечаний, подготовка отчетной документации – 0-3б.

2.1.10. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-38б.:

- за работу не входящую в круг должностных обязанностей -0-5б.;

- подготовка и проведение внутрисадовых мероприятий – 0-5б.;

- работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ -0-5б.;

- участие в работе органов самоуправления -0-3б.;

- отсутствие больничного листа -0-10б.;

- подготовка к учебному году – 0-10б.

2.1.11. *Ведение кружковой секционной работы с детьми в ДОУ – 0-10б.*

2.1.12. *Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом (Кокрги) – 0-10б.*

- удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельностью педагога -0-5б.;

- отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций и др. – 0-5 б.

2.2. Заместитель заведующего по АХР

2.2.1. *Коэффициент высокого уровня руководства обслуживающим персоналом (Кроп) – 0-10 баллов.*

2.2.2. *Коэффициент создания условий в ДОУ (Ксу) – 0-40 баллов:*

- для реального выполнения санитарно-гигиенических правил – 0-10 баллов;

- для противопожарных мероприятий – 0-10 баллов;

- для охраны труда и безопасности жизнедеятельности воспитанников и работников – 0-10 баллов;

- для комфортного пребывания воспитанников в ДОУ – 0-10 баллов.

2.2.3. *Коэффициент содержания здания, сооружений и территории в безопасном состоянии (Кзст) – 0-10 баллов.*

2.2.4. *Коэффициент предупреждения аварийных ситуаций и их отсутствия в части: водоснабжения, теплоснабжения, электроснабжения, канализации – 0-10 баллов.*

2.2.5. *Коэффициент уменьшения количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) (Ку) – 0-10 баллов.*

2.2.6. *Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:*

- своевременная отчетность, четкое взаимодействие с бухгалтерией – 0-5 баллов;

- своевременное и качественное оформление документов – 0-5 баллов.

2.2.7. *Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-45 баллов:*

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;

- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;

- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;

- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-15 баллов.

2.3. Главный бухгалтер, бухгалтер

2.3.1. *качественное выполнение должностных обязанностей (Квдо) – 0-30 баллов:*

- ведение учета основных средств и материальных запасов ДОУ – 0-5б.;

- проведение анализа питания -0-5б.;

- ведение работы по начислению и выплате компенсации -0-5б.;

- ведение расчета с родителями за содержание детей в ДОУ – 0-5б.

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 10 б.

2.3.2. *Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:*

- своевременная отчетность – 0-5 баллов;

- своевременное и качественное оформление документов – 0-5 баллов.

2.3.3. *Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-45 баллов:*

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;

- непрерывный стаж работы в ДОУ – 0-15 баллов;

- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;

- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.4. Калькулятор

2.4.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (Ккдо) – 0-20 баллов:

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 0-10 баллов;
- своевременный расчет и составление заявок на продукты питания – 0-10 баллов.

2.4.2. Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:

2.4.3. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-45 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.5. Секретарь, делопроизводитель

2.5.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (Ккдо) – 0-45 баллов:

- обеспечение учета, регистрации, информационно-справочного обслуживания по документам, их хранение – 0-10 баллов;
- оформление приема, перевода, увольнения работников – 0-5 баллов;
- ведение и учет трудовых книжек – 0-5 баллов;
- оформление и учет отпусков – 0-5 баллов;
- выдача справок – 0-5 баллов;
- оформление индивидуальных сведений, документов для назначения пенсий – 0-5 баллов;
- обеспечение сохранности персональных данных – 0-5б.;
- контроль за состоянием трудовой дисциплины и соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка – 0-5 баллов.

2.5.2. Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:

- своевременная отчетность, четкое взаимодействие с бухгалтерией – 0-5 баллов;
- своевременное и качественное оформление документов – 0-5 баллов.

2.5.3. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.6. Кладовщик

2.6.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (Ккдо) – 0-9 баллов:

- санитарное состояние кладовой, инвентаря и оборудования – 0-3 балла;
- обеспечение правильного хранения продуктов – 0-3 баллов;
- своевременность получения и ассортимент продуктов – 0-3 баллов;

2.6.2. Коэффициент состояния овощехранилища (Ко) – 0-5 баллов.

2.6.3. Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:

- своевременная отчетность, четкое взаимодействие с бухгалтерией – 0-5 баллов;
- своевременное и качественное оформление документов – 0-5 баллов.

2.6.4. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;

- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.7. Младший воспитатель, помощник воспитателя

2.7.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (Ккдо) -0-15 б.:

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов – 0-10 баллов.
- сохранность инвентаря и имущества – 0- 5 баллов

2.7.2. Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения занятий с детьми, образовательных мероприятий – 0-30 баллов.

2.7.3. Коэффициент посещаемости воспитанниками дней (Кпос) – 0-10 баллов:

- посещаемость 80-85% - 5 баллов;
- посещаемость свыше 85% - 10 баллов.

2.7.4. Коэффициент за превышение плановой наполняемости групп (Кпл.нап) – 0-10 баллов:

- 1-2 ребенка – 1 балл;
- 3-4 ребенка – 3 балла;
- 5-6 детей – 5 баллов;
- 7-8 детей – 7 баллов;
- свыше 8 детей – 10 баллов.

2.7.5. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-50 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-10 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.8. Повар, шеф-повар

2.8.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-25 баллов:

- санитарное состояние кухни, кухонного инвентаря и оборудования – 0-5 баллов;
- соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья – 0-5 баллов;
- обеспечение правильного хранения и расходования продуктов – 0-5 баллов;
- обеспечение своевременного в соответствии с режимом ДОУ, приготовления пищи – 0-5 баллов;
- ведение документации по учету отходов – 0-5 баллов.

2.8.2. Коэффициент посещаемости воспитанниками дней (Кпос) – 0-10 баллов:

- посещаемость 80-85% - 5 баллов;
- посещаемость свыше 85% - 10 баллов.

2.8.3. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа – 0-10 баллов.

2.9. Подсобный рабочий кухни

2.9.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов:

- санитарное состояние кухни, кухонного инвентаря и оборудования – 0-5 баллов;

- обеспечение сохранности овощей – 0-5 баллов.

2.9.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.10. Уборщик служебных помещений

2.10.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-15 баллов:

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима служебных помещений – 0-10 баллов;
- обеспечение чистоты и своевременная уборка туалетной комнаты – 0-5 баллов.

2.10.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.11. Дворник

2.11.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.11.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.12. Рабочий по комплексному обслуживанию здания

2.12.1. Коэффициент оперативности выполнения заявок по устранению сантехнических неполадок (Коп) – 0-10 баллов.

2.12.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДОУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.13. Машинист по стирке белья

2.13.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.13.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДОУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;

- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.14. Сторож

2.14.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.14.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.15. Грузчик

2.15.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.15.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-30 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.16. Энергетик, техник-электрик

2.16.1. Коэффициент оперативности выполнения заявок по устранению электротехнических неполадок (Коп) – 0-10 баллов.

2.16.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-20 баллов:

- качественная подготовка ДООУ к учебному году – 0-10 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.17. Специалист по охране труда и технике безопасности

2.17.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-35 баллов.

- контроль за соблюдением требований по охране труда в подразделениях - 0-5б;
- своевременная разработка инструкций по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности и антитеррору, контроль за своевременным выполнением всех видов инструктажей - 0-10б;
- участие и анализ причин производственных травм и травматизма у воспитанников, разработка мероприятий по предупреждению травматизма – 0-10б.;
- участие в разработке предложений и мероприятий, направленных на охрану труда – 0-10б.

2.17.2. Коэффициент отчетности (Ко) – 0-10 баллов:

- своевременное составление отчетности по охране труда и технике безопасности - 0-5б;
- своевременное и качественное оформление документов - 0-5б

2.17.3. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.18. Швея

2.18.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.18.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-45 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.19. Кастелянша

2.19.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.19.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.20. Кассир

2.20.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.20.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

2.20. Специалист по закупкам (контрактный управляющий)

2.20.1. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) (Ккдо) – 0-10 баллов.

2.20.2. Коэффициент трудового участия (Кту) – 0-55 баллов:

- отсутствие больничных листов – 0-5 баллов;
- непрерывный стаж работы в ДООУ (каждый год – 1 балл) – 0-15 баллов;
- качественное проведение ремонта, подготовка ДООУ к учебному году и работе в зимних условиях – 0-10 баллов;
- сложность и напряженность работы – 0-15 баллов;
- дополнительная работа, не входящая в круг должностных обязанностей – 0-10 баллов.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения выплат стимулирующего характера

3.1. Невыплата или уменьшение размера стимулирующих выплат может осуществляться в соответствии со следующим показателями:

- 3.3.1. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.3.2. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- 3.3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 3.3.4. Обоснованные жалобы родителей и коллег по поводу конфликтных ситуаций.
- 3.3.5. Низкий уровень ведения документации.

3.3.6. Халатное отношение к сохранности здания и имущества.

3.2. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются руководителем и Советом учреждения в индивидуальном порядке.

3.4. Лишение доплат, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается.

4. Регламент начисления баллов

4.1. Каждый показатель результата деятельности обслуживающего персонала оценивается в баллах и суммируется.

4.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись работнику и передаётся в Совет Учреждения.

5. Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании работников МБДОУ

5.1. Распределение вознаграждений может осуществляться по итогам каждого квартала. Вознаграждения работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по предоставлению руководителя МБДОУ.

5.3. Руководитель МБДОУ представляет Совету учреждения аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5.4. Совет Учреждения принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета учреждения руководитель издает приказ о премировании. Информация о премировании объявляется на собраниях и вывешивается на стендах.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

6.1. В случае несогласия педагога профессиональной деятельности, данной подать апелляцию.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета Учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета Учреждения и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель Совета Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Совета.

6.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Совета ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

6.6. Оценка, данная Советом Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета Учреждения.