

ПРИКАЗ

от 09.01.2020г

№ 22-О

**Об утверждении Порядка распределения стимулирующих выплат
работникам
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
Силикатненский детский сад «Сказка»**

В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ «Сказка», утвержденного приказом №08-О от 09.01.2017 года, приказом №22-О от 15.01.2018 года «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ «Сказка», приказом №141-О от 07.11.2019 года «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКДОУ «Сказка», в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МКДОУ «Сказка» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МКДОУ «Сказка» (Приложение).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера Дураеву Ольгу Павловну.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания

Заведующая МКДОУ «Сказка»

Т.В. Кузнецова

П О Р Я Д О К
распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Силикатненский детский сад «Сказка»

1. Общие положения

1.1 Настоящий Порядок разработан в соответствии с:

Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013);

Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений Ульяновской области, утверждённым Распоряжением Министерства образования Ульяновской области №2703-р от 11 августа 2011 года;

Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Силикатненский детский сад «Сказка» (с изменениями).

1.2. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью оплаты труда и выплачиваются работникам МКДОУ «Сказка» в целях повышения их заинтересованности в результатах своей профессиональной деятельности.

1.3. Выплаты стимулирующего характера направлены на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ «Сказка» в повышении эффективности и качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.4. Настоящий Порядок определяет критерии и механизм распределения выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ «Сказка».

1.5. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам МКДОУ «Сказка», изменяется и дополняется заведующей МКДОУ «Сказка».

1.6. Источником финансирования выплат стимулирующего характера является стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МКДОУ «Сказка».

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ «Сказка» определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников МКДОУ «Сказка», к объёму фонда оплаты труда работников МКДОУ «Сказка» за соответствующий финансовый год.

2.2. За счёт стимулирующей части фонда оплаты работникам МКДОУ «Сказка» обеспечивается система следующих стимулирующих выплат:

надбавка за работу в образовательных учреждениях с определёнными условиями;

доплата за наличие ученой степени, почетного звания;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам работы).

2.3. Надбавки интенсивность труда, за качественные показатели, а также доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда МКДОУ «Сказка» на срок не более 1 года.

2.4. Работникам МКДОУ «Сказка» может выплачиваться единовременное поощрение.

В связи с профессиональным праздником - Днём дошкольного работника, праздничными днями (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день) и с юбилейными датами (для женщин - 55 лет со дня рождения, для мужчин - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности работникам МКДОУ «Сказка» может выплачиваться единовременное поощрение в размере не более одного должностного оклада.

2.5. Надбавка за работу в образовательных учреждениях с определёнными условиями устанавливается:

2.5.1. В образовательных учреждениях, структурных подразделениях образовательных учреждений, находящихся в сельских населённых пунктах – в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.5.2. В образовательных учреждениях, выполняющих функции методического центра (муниципального опорного центра) – до 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

2.6. Основанием для назначения выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ «Сказка», повышения или снижения их размера является приказ заведующей МКДОУ «Сказка».

2.7. По решению заведующей МКДОУ «Сказка» размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен в случаях и размерах, указанных в Приложение № 1 к настоящему Порядку.

Снижение размера выплаты стимулирующего характера работникам МКДОУ «Сказка» производится одновременно на один месяц.

Решение о снижении выплаты стимулирующего характера может приниматься не позднее шести месяцев со дня совершения или обнаружения нарушения (проступка).

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере, не превышающем 120 процентов размера от должностного оклада сроком на 12 месяцев на основании проведенной Комиссией оценки исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы работников МКДОУ «Сказка». (Приложение №2)

3.2. Оценка исполнения критериев интенсивности и высоких результатов работы работников МКДОУ «Сказка» производится в январе текущего года за ранее отработанный год.

3.3. Ранее установленный размер надбавки за интенсивность работнику МКДОУ «Сказка» может быть увеличен (но не более размера, указанного в пункте 3.1. настоящего Порядка) или уменьшен по мотивированному представлению.

3.4. Надбавка за интенсивность выплачивается с даты возникновения права на её назначение, пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени.

4. Порядок установления размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

4.1. Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются работникам МКДОУ «Сказка» по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности учреждений.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании решения комиссии и утверждаются приказом заведующей МКДОУ «Сказка» в соответствии с настоящим Порядком.

4.3 Для измерения результативности труда работников МКДОУ «Сказка» устанавливаются показатели и измерители, наиболее полно показывающие степень результативности работы, проводится анализ его

деятельности по шкале критериев, по каждому из которых присваивается определенное максимальное количество баллов (Приложение № 3).

4.4 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.5 Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности осуществляется рабочей комиссией МКДОУ «Сказка», созданной для этих целей.

4.6 Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

4.7 Каждый работник МКДОУ «Сказка» представляет в рабочую комиссию оценочный лист, аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности за соответствующий период (Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей).

4.8. За период работы с января по август данный перечень документов представляется к 30 августа, за сентябрь-декабрь – к 15 января.

4.9. После рассмотрения рабочей комиссией в течение трёх дней работник МКДОУ «Сказка» знакомится с результатами оценки и ставит подпись в оценочном листе эффективности деятельности. (приложение № 3). На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МКДОУ «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее сводный оценочный лист) (приложение № 4).

4.10. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником МКДОУ «Сказка».

4.11. Размер надбавки за качество и эффективность деятельности устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов.

4.12 Определение размеров поощрительных выплат по результатам труда второго полугодия прошедшего учебного года осуществляется до 15 сентября текущего учебного года, по результатам работы первого полугодия текущего учебного года – до 25 января текущего учебного года.

4.13. В случае если работник МКДОУ «Сказка» уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данном образовательном учреждении согласно оценочному листу и приказу заведующей МКДОУ «Сказка».

4.14 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника МКДОУ «Сказка», в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из средней заработной платы работника МКДОУ «Сказка», в которых учтены

стимулирующие выплаты.

4.15 При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат по результатам деятельности, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда работника МКДОУ «Сказка». Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.16. Надбавка за качество выплачивается за фактически отработанное в календарном месяце время на основании табеля учёта использования рабочего времени и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы за истекший месяц.

4.17. Надбавка за качество выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки, либо изменения её размера.

5. Персональная надбавка

5.1. Персональная надбавка может устанавливаться работникам МКДОУ «Сказка» с учётом уровня их профессиональной подготовки, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера должностного оклада.

5.2. Решение об установлении персональной надбавки и её размере принимается заведующей МКДОУ «Сказка» в отношении конкретного работника МКДОУ «Сказка».

5.3. Надбавка устанавливается приказом заведующей на конкретный период, не менее одного месяца и не более одного года.

5.4. Надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учёта использования рабочего времени.

6. Премии по итогам работы

6.1. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов за определённый период (квартал, год), своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

6.2. Выплата премии по итогам работы производится на основании приказа заведующей в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, на основании проведённой Комиссией оценки выполнения показателей премирования по итогам работы за квартал, год. Премирование производится единовременно в размере одного должностного оклада.

6.3. Основными показателями премирования являются:
надлежащее выполнение основных задач и функций организации;
качественное техническое обеспечение мероприятий, выполнение которых возложено на организацию;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работников;

высокая исполнительская дисциплина и степень ответственности работников организации за результаты деятельности;

выполнение особо важных, сложных и ответственных работ, специальных заданий.

7. Доплата за наличие учёной степени и надбавка за наличие

почётного звания

7. 1. Работникам МКДОУ «Сказка» в пределах средств, направляемых на оплату труда, могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени и надбавки за наличие почётного звания (далее – доплата (надбавка)).

7.2. Доплаты (надбавки) работникам МКДОУ «Сказка» могут устанавливаться за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Ульяновской области, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин:

7.2.1. Доплата за учёную степень доктора наук – в размере не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.2. Доплата за учёную степень кандидата наук – в размере не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.3. Надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.4. Надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.5. Надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.6. Надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

7.2.8. Надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

7.3. При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

7.4. Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работникам МКДОУ «Сказка» не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

7.5. Установление доплаты (надбавки) осуществляется распоряжением Министерства на основании заявления работника МКДОУ «Сказка» и подтверждающих документов.

8. Организация и деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат

8.1. Решение о назначении, повышении или снижении работникам МКДОУ «Сказка» выплат стимулирующего характера, таких как, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премии по итогам работы за определённый период времени определяет комиссия по установлению должностных окладов и выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ «Сказка» (далее – Комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом заведующей МКДОУ «Сказка». Комиссия руководствуется в своей деятельности настоящим Положением.

8.2. При назначении выплат стимулирующего характера Комиссией должен учитываться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников МКДОУ «Сказка», формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год. При превышении рассчитываемого уровня заработной платы работников МКДОУ «Сказка» установленной кратности, Комиссия вправе снизить размер стимулирующих выплат до соответствующего, допустимой кратности, уровня заработной платы.

8.3. К компетенции комиссии относятся:

8.3.1. Проведение мониторинга профессиональной деятельности работников МКДОУ «Сказка», на основании поданных в комиссию оценочных листов (Приложение 3);

8.3.2. Оформление сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МКДОУ «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы (Приложение 4);

8.3.3. Оформление протокола, направление его в бухгалтерию для расчета размера выплат стимулирующего характера конкретного работника МКДОУ «Сказка». (Приложение 5).

8.4. Порядок работы комиссии:

8.4.1. Заседания Комиссии проводятся два раза в год, по итогам первого и второго полугодия учебного года и протоколируются.

8.4.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствуют все члены Комиссии.

8.4.3. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8.4.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников МКДОУ «Сказка», либо проводить собеседования в целях уточнения материалов, представленных на комиссию.

8.4.5. Для работы комиссии каждый работник МКДОУ «Сказка» представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 30 августа, за сентябрь-декабрь - к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

8.4.6. Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц» и заверяется подписью заведующей МКДОУ «Сказка» и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел.

8.4.7. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МКДОУ «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Приложение 5).

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени,

отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника МКДОУ «Сказка» о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью заведующей.

8.4.8. После получения протокола заведующая издает приказ о выплате поощрительных выплат за результаты труда работников МКДОУ «Сказка» за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

8.5. В случае несогласия работника МКДОУ «Сказка» с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник МКДОУ «Сказка» вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работника МКДОУ «Сказка» по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

8.6. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

**Критерии и размеры снижения выплат
стимулирующего характера работникам МКДОУ «Сказка»**

№п/п	Наименование критерия	Размер снижения (%)
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Ульяновской области. Законов и иных нормативных актов Ульяновской области и Министерства образования и науки Ульяновской области	20
2.	Несоблюдение при выполнении должностных обязанностей требований законодательства Российской Федерации, законодательства Ульяновской области	10
3.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка организации, установленного соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе:	
3.1	<i>режима служебного (рабочего) времени и времени отдыха</i>	20
3.2	<i>порядка и сроков оплаты труда</i>	15
3.3	<i>правил служебного поведения, делового общения</i>	10
3.4	<i>курение в неустановленных местах</i>	5
3.5	<i>несоблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности</i>	20
4.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных трудовым договором и (или) иным правовыми актами	30
5.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение заданий и поручений заведующей, данных в пределах их полномочий	40
6.	Однократное грубое нарушение должностных обязанностей, в том числе:	

6.1	<i>прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня</i>	60
6.2	<i>появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения</i>	60
6.3	<i>разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными руководителю в связи с исполнением им должностных обязанностей</i>	60
6.4	<i>совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях</i>	60
6.5	<i>принятие работником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа</i>	70
6.6	<i>несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов обучающихся (воспитанников) и работников организации</i>	30
6.7	<i>утерю служебных документов или материальных ценностей</i>	50
7.	Предоставление заведомо недостоверных сведений о деятельности организации	50
8.	Предоставление подложных документов или заведомо подложных документов при назначении на должность (заключении трудового договора)	50
9.	Неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, в том числе допущенное вследствие исполнения неправомерных поручений дифференцированно в зависимости от суммы средств:	
9.1	<i>до 10000 рублей включительно</i>	10
9.2	<i>от 10001 рубля до 50000 рублей включительно</i>	20
9.3	<i>от 50001 рубля до 100000 рублей включительно</i>	30
9.4	<i>от 100001 рубля до 500000 рублей включительно</i>	50
9.5	<i>от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно</i>	75
9.6	<i>свыше 1000000 рублей</i>	100

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МКДОУ «Сказка»

I. Общие положения.

1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МКДОУ «Сказка» в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы) или в абсолютном размере.

Надбавки устанавливаются приказом заведующей образовательного учреждения. Надбавки работникам устанавливаются на следующий срок:

- с 01 января по 31 августа за период работы с 01 сентября по 31 декабря предыдущего года;
- с 01 сентября по 31 декабря за период работы с 01 января по 31 августа текущего года.

Основанием для установления надбавок работникам МКДОУ «Сказка» на определенный период являются материалы – представления, которые подаются в комиссию.

Для определения размера надбавок создается комиссия из представителей трудового коллектива и администрации образовательного учреждения. Руководитель по своей должности является председателем комиссии.

II. Критерии оценки интенсивности и качества труда работников МКДОУ «Сказка».

2.1. Критерии оценки результативности и качества труда разработаны МКДОУ «Сказка» и распространяются на работников МКДОУ «Сказка».

2.2. Основными целями разработки критериев оценки результативности и качества труда работников являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;

- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных специалистов.

2.3. Основными задачами разработки критериев оценки интенсивности и качества труда работников являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего высокий уровень мотивации к творческому труду;
- повышение эффективности и качества труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня;
- привлечение в МКДОУ «Сказка» молодых специалистов.

2.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 120 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МКДОУ «Сказка» с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается руководителем учреждения.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *Старшего воспитателя*

№	Критерии	Баллы
1	Организация работы по взаимодействию с социумом	0-12
2	Организация наставничества для начинающих воспитателей	0-12
3	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах	0-12
4	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категорию	0-12
5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (Совет педагогов, общее родительское собрание)	0-12
6	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: - составление презентаций о работе учреждения - оформление стендов о деятельности учреждения - работа с сайтом на образовательном портале	0-12

7	Взаимодействие с семьями воспитанников: - совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям - руководство работой родительского клуба - организация способ изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей и т.д.)	0-12
8	Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей	0-12
9	Организация и участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории	0-12
10	Оперативность и качественный результат труда в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-12
	Максимальное количество баллов	120

1 балл = 1% должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *Воспитателей*

№	Критерии	Баллы
1	Высокие показатели в содержании групп (развивающая среда), облагораживание игровых площадок	0-12
2	Организация работы с социально-неблагополучными семьями, профилактические, консультативные мероприятия	0-12
3	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве	0-12
4	Высокий процент посещаемости в группах (90%-средняя, старшая, подготовительная; 80%-младшие группы)	0-12
5	Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.	0-12
6	Высокое качество воспитательно-образовательной работы с	0-12
7	Активное участие в детских праздниках и других массовых	0-12
8	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным	0-12
9	Современное и качественное оформление документации.	0-12
10	Оперативность и качественный результат труда в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-12
	Максимальное количество баллов	120

1 балл = 1% должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *Музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда*

№	Критерии	Баллы
1	Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве	0-12

2	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям, соревнованиям	0-12
3	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	0-12
4	Содержание в надлежащем виде рабочего места: музыкального (физкультурного) зала, консультативного пункта, комнаты психологической разгрузки, лаборатории «Почемучек»	0-12
5	Содержание в надлежащем виде костюмов, пособий и т.д.	0-12
6	Проведение мероприятий для родителей и педагогов	0-12
7	Образцовое ведение документации	0-12
8	Активное участие в детских праздниках, тренингах и других массовых мероприятиях	0-12
9	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям	0-12
10	Оперативность и качественный результат труда в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-12
	Максимальное количество баллов	120

1 балл = 1% должностного оклада

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *Главный бухгалтер*

№	Критерии	Баллы
1	Соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, услуг (44-ФЗ, разработка плана-графика закупок, правовое и своевременное оформление документации по аукционам)	0-40
2	Своевременная и качественная работа на официальном сайте РФ (www.zakupki.gov.ru) о размещении заказов по закупкам товаров, работ и услуг (субъекты естественных монополий, ЭА, запрос котировок, исключительные права)	0-40
3	Своевременная и качественная работа на официальном сайте РФ (www.bus.gov.ru)	0-40
	Максимальное количество баллов (процентов)	120

1 балл = 1% должностного оклада

III. Лишение выплат и снижение надбавок:

3.1 Решение о снижении выплат или лишении надбавок принимается руководителем образовательного учреждения на основании

письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основание для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Порядку распределения
стимулирующих выплат
работникам МКДОУ «Сказка»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности деятельности работы

воспитателя

(название учреждения, фамилия, имя, отчество воспитателя)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период работы с _____. по _____.

№ п\п	Показатели	Критерии	Весовой коэффициент показателя	В баллах самооценка	Оценка в баллах комиссии
1.	Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях.	Наличие победителей и призов			
		<i>На федеральном уровне</i>	5		
		<i>На региональном уровне</i>	4		
		<i>На муниципальном уровне</i>	3		
		<i>На уровне ОУ</i>	2		
1.2	Организация мониторинга индивидуальных достижений ребенка	Проведение мониторинга за развитием детей в группе, оформление и систематизация результатов мониторинга	2		
		От 50% до 70% воспитанников показывают высокий уровень развития	1		
		От 71% воспитанников показывают высокий уровень развития	2		
		Оформление портфолио воспитанников, его систематическое пополнение	1		
		Составление карт развития	1		
	Итого по разделу		20 баллов		

2.	Эффективность деятельности
-----------	-----------------------------------

2.1	Реализация индивидуальных и групповых проектов воспитанников.	Защита проекта: - на уровне ОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	0,5 1 1,5		
2.2	Участие педагога в коллективных и индивидуальных педагогических проектах	Ставшие победителями и призерами:			
		-на муниципальном уровне	1		
		- на региональном уровне - на федеральном уровне	1,5 2		
2.3	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на работу воспитателя	0,5		
	Итого по разделу		8 баллов		
3.	Методическая инновационная деятельность				
3.1	Личное участие воспитателя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности	-на уровне ОУ	0,5		
		-на муниципальном уровне	1		
		-на региональном уровне	2		
		-на федеральном уровне	3		
		Наличие научно-методических публикаций (печатные издания)	за каждую публикацию – 2 балла		
3.2	Участие воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, и других общественных значимых мероприятиях.	Зафиксированные результаты участия (наличие сертификатов, отзывов):			
		- федерального уровня	4		
		- регионального уровня	2		
		- муниципального уровня	1		
		- уровня учреждения	0,5		
3.3	Проведение открытых занятий (мастер-классов)	-на уровне ОУ	0,5		
		-на муниципальном уровне	1		
		-на региональном уровне	2		
3.4	Наличие материалов в СМИ о деятельности учреждения, группы детей, родителей, педагогов (написанные непосредственно педагогом) (личные статьи)	- федерального уровня	3		
		- регионального уровня	2		
		- муниципального уровня	1		
3.5	Участие воспитателя в разработке и реализации	Наличие разработанных педагогическим работником и	1		

	основной образовательной программы	внедренных в образовательный процесс рабочих программ			
		Эффективность реализации рабочей программы (отчет, анализ о выполнении)	0,5		
3.6	Участие воспитателя в проведении утренников	Сыгранный персонаж на утреннике (роль 1)	2		
		Сыгранный персонаж на утреннике (роль 2 и более)	3		
3.7	Работа основным воспитателем на группе		5		
	Итого по разделу		35 баллов		

4 4.1.	Исполнительская дисциплина	-своевременное представление требуемой документации заведующей и старшему воспитателю	1		
		-отсутствие дисциплинарных взысканий у воспитателя со стороны руководителя ОУ	0,5		
		Выполнение работ общественного характера (выполнение дополнительно возложенных функций председателя, секретаря, членов комиссий, ответственных лиц, назначенных приказом заведующей и действующих в учреждении)	1		
4.2	Работа без листков нетрудоспособности		3		
	Итого по разделу		5,5 балла		
5	Социальный критерий				
5.1	Реализация мероприятий по профилактике семейных благополучий	Участие родителей в заседаниях «Клуба молодых семей»: <i>ежеквартально</i>	1		
		<i>ежемесячно</i>	1,5		
5.2	Работа с детьми с социально неблагополучными семьями воспитанников ДОУ	Разнообразие форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семье	2		
5.3	Контроль за внесением родительской платы	- долг по родительской плате составляет менее 30%	2		
		- долг по родительской плате составляет от 30% до 50%	1		

		- долг по родительской плате составляет более 50%	0		
5.4	Проведение мероприятий направленных на совместную деятельность воспитанников и их родителей (законных представителей)	- ежеквартально	1		
		- ежемесячно	2		
5.5	Работа воспитателя по привлечению родителей к деятельности детского сада	Посещение родителями общих родительских собраний: -50% от общего числа воспитанников -70% -100%	0,5 1 2		
	Итого по разделу		9,5 баллов		
6.	Наличие условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания ребёнка в ДОУ	2		
6.2.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Внедрение здоровьесберегающих технологий			
		- до 59%	0,5		
		- от 60%-80%	1		
		- от 81%- 100%	2		
		Среднее значение заболеваемости в детоднях на одного ребенка за отчетный период (в % по сравнению с предыдущем периодом)			
	снижение	2			
		Уровень заболеваемости ниже среднего по ОУ	3		
		Отсутствие замечаний по итогам прошедшего периода к организации питания	3		
6.3	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся в экстремальных ситуациях	- проведение инструктажей с родителями - наличие в группе уголков безопасности - проведение тренировок по эвакуации воспитанников	0,5 0,5 0,5		
	Итого по разделу		13,5 баллов		

7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Предметно-развивающая среда соответствует; реализуемой образовательной программе, требованиям СанПин, требованиям безопасности	1,5		
		Пополнение предметно-пространственной среды в группе (игры, раздаточный материал, книги и т.д)	1,5		
		Сезонное оформление группы	1,5		
	Итого по разделу		4,5 балла		
8	Качество содержания территории в течении года	- наличие ухоженных клумб	0,5		
		- инициатива педагога в создании клумб, малых форм, безопасных для детей	0,5		
		Своевременная уборка территории (уборка мусора, снега, обкашивание): -системная - эпизодическая	1 0		
	Итого по разделу:		2 балла		
9	Данные голосования, проводимых среди родителей, педагогов по независимой оценке качества образования	Менее 50%	1		
		удовлетворительных От 50 до 80%	1,5		
		Выше 80%	2		
	Итого по разделу:		2 балла		
	ИТОГО		100 баллов		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 ____ г.. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. члена рабочей группы ответственного за прием оценочных листов)

Члены комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

С результатом оценки комиссии ознакомлен (а) _____/_____/_____

Дата _____

Оценочный лист

Показателей результативности и эффективности работы музыкального руководителя

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с « ___ » _____ 2020г по « ___ » _____ 2020 г

Показатели критериев	Количество баллов по каждому критерию	утвержденное	самооценка	Оценка комиссии
1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.1.Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ - 60-70% -75% и выше	1 2		
	1.2.Организация кружковой студийной работы с воспитанниками детского сада	3		
	1.3.Применение нетрадиционных форм работы с родителями привлечение родителей проведению музыкальных мероприятий	4		
	1.4.Наличие Информационного стенда для родителей и сотрудников	2		
	1.5.Размещение материалов для родителей в группах, курировании музыкальных уголков в группах	3		
	1.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2		
	Итого по критерию 1		17 баллов	
2. Создание элементов образовательной инфраструктуры	2.1.Соблюдение требований СанПиН при организации занятий - без замечаний -наличие замечаний	2 0		
	2.2.Пополнение предметно пространственной среды (портреты композиторов, нотная библиотека, фонотека, игровое музыкальное оборудование, игры, костюмы)	4		

	2.3.Оформление музыкального зала к праздничным мероприятиям	4		
	2.4.Использование здоровьесберегающих технологий	2		
	2.5.Музыкальное сопровождение различных видов деятельности при организации режимных моментов	3		
Итого по критерию 2		15 баллов		
3.Развитие профессиональной компетенции	3.1.Присвоение призовых мест за участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.: - всероссийский уровень - региональный уровень - муниципальный уровень	5 4 3		
	3.2.Наличие авторских, методических разработок: - в СМИ, -на сайте ДОУ, - на сайтах для педагогов	1.5 1.5 0.5		
	3.3.Участие в методических объединениях, семинарах, конференциях, форумах и других общественно значимых мероприятиях. зафиксированные результаты участия(наличие сертификатов, отзывов) - федерального уровня - регионального уровня - муниципального уровня - уровня учреждения	4 2 1 0.5		
	3.4.Открытые занятия, мастер-классы: - на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	2 1 0.5		
	3.5.Выступление на семинарах-практикумах (доклад):			

	- на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ	1.5 1 0.5		
	3.6.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (призовые места): - на всероссийском уровне; - на областном уровне; - на муниципальном уровне	4 3 1		
	3.7.Подготовка концертных номеров с участием воспитанников и сотрудников в социуме	3		
	3.8.Участие в инновационной деятельности	1		
	3.9 Проведение мониторинга развития детей , оформление и систематизация результатов мониторинга.	3		
Итого по критерию 3		44.5 баллов		
4. Уровень исполнительской дисциплины работника	4.1.Соблюдение сроков предоставления отчетности и документации, выполнения поручений	1		
	4.2.Участие педагога в комиссиях и рабочих групп ДОУ	1		
	4.3.Опоздание на работу	Минус 1		
	4.4.Работа без больничных листов	2		
	4.5.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время	Минус 1		
	4.6.Занятие посторонними делами в рабочее время	Минус 1		
	4.7.Экономия водо- и энергоресурсов: без замечаний наличие замечаний	1 Минус 1		
	4.8.Отсутствие травматизма среди воспитанников во время	1		

	образовательного процесса			
Итого по критерию 4		6 баллов		
5. Удовлетворенность населения качеством образовательной деятельности ДОУ	5.1. Данные голосования, проводимых среди родителей, педагогов по независимой оценке качества образования - менее 50% удовлетворенных - от 50% до 80% - выше 80%	1 2 3		
Итого по критерию 5		6 балла		
Итого		88.5 баллов		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20___ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «___» _____ 20___ г.

(подпись)

(Ф.И.О. члена рабочей группы ответственного за прием оценочных листов)

Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога – психолога

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

На выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с «___» _____ 20___ по «___» _____ 20___

(указывается период работы)

Наименование критериев	Наименование показателей	Весовой коэффициент показат	самооценка	Оценка комиссии

		еля		
1. Методическая инновационная деятельность	1.1. Участие в конкурсных мероприятиях, выставках, фестивалях, педагогических чтениях лично или подготовка и участие воспитанников ДОУ:			
	- Район	1		
	- Область	2		
	- Всероссийский	3		
	1.2. Зафиксированные результаты участия (выступления, организация выставок и др.):			
	- федерального уровня	6		
	- регионального уровня	4		
	1.3. Представление передового педагогического опыта, участие в семинарах, открытых мероприятиях на уровне:			
	- ДОУ	2		
	- Района	4		
	- области	6		
	1.4. Наличие научно-методических публикаций	6		
	1.5. Внедрение инновационных технологий.	5		
1.6. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ	2			
Итого по критерию1				
2. Исполнительская дисциплина	2.1. Ведение документации педагога - психолога (диагностические материалы, планы работы с детьми, родителями)	2		
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны администрации	2		
	2.3. Отсутствие жалоб со стороны родителей, законных	2		

	представителей детей			
	2.4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных обязанностей.	1		
	2.5. Экономия электроэнергии и электроресурсов	1		
Итого по критерию 2				
3. Социальный критерий	3.1. Наличие программы «Клуба молодых семей»	2		
	3.2. Проведение заседаний «Клуба молодых семей» <i>ежеквартально</i>	2		
	<i>ежемесячно</i>	1		
	3.3. Оказание консультативно-методической помощи семьям, дети которых не посещают ДООУ и воспитываются в домашних условиях (в рамках функционирования консультационного пункта)	8		
Итого по критерию 3				
4. Информационный критерий				
	4.1. Сайт ОО соответствует общим требованиям	2		
	4.2. Соблюдаются требования наполнения раздела сайта «Сведения ОО»: правильно и полно заполнены, актуальны подразделы:	10		
	4.3. Полнота и своевременность внесения данных в АИС "Сетевой город. Образование"	5		
Итого по критерию 4				
Итого всего		Мак 6		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« _____ » _____ 20__ г. _____ / _____ /

Принято « _____ » _____ 20__ г.

Члены комиссии:

_____ / _____ /

_____ / _____ /

_____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ эффективности деятельности работы

старшего воспитателя _____
(название учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за
период работы с _____ г. По _____.

№ п\п	Показатели	Критерии	Весовой коэффициент показателя	В баллах самооценки	Оценка в баллах комиссии
1	Результативность образовательной деятельности				
1.1.	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях.	Наличие победителей и призёров			
		<i>На федеральном уровне</i>	5		
		<i>На региональном уровне</i>	4		
		<i>На муниципальном уровне</i>	3		
		<i>На уровне ОУ</i>	2		
1.2	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации;	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики	3 балла – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний 2 балла – низкий уровень 10-15%,		

			высокий 15- 25%, остальные средний 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		
		Положительная динамика количества аттестованных педагогов - выше - на уровне - ниже	2 1 0		
		Участие в экспертных комиссиях	2		
	Итого по разделу		25		

2.	Эффективность деятельности				
2.1	Высокое качество образовательного процесса:	.Разработка и реализация программ: образования, развития и т.д.	2		
		Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	1		
		Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	1		
		Выполнение годового плана методических мероприятий: - 95-100% - 70%	3 2		
		Организация (пополнение) предметно-развивающей среды в методическом кабинете	1		

2.2	Участие в инновационной и научно-методической деятельности	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	0,5		
		Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	0,5		
		Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	0,5		
2.3	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	- отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на работу воспитателя	0,5		
		работа без больничного листа в оцениваемый период	4		
	Итого по разделу		16		
3.	Методическая инновационная деятельность				
3.1	Наличие авторских, методических разработок:	- в СМИ,,	2		
		-на сайте Учреждения	1		
		на сайтах для педагогов	0,5		
		Наличие научно-методических публикаций (печатные издания)	за каждую публикацию – 2 балла		
3.2	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах, открытых мероприятий			
		- <i>регионального уровня</i>	2		
		- <i>муниципального уровня</i>	1		

		- уровня учреждения	0,5		
		Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	3		
3.3	Особый вклад в развитие Учреждения:	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей)	2		
		Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	1		
		Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	1		
3.4	Наличие материалов в СМИ о деятельности учреждения, группы детей, родителей, педагогов (написанные непосредственно педагогом) (личные статьи)	- федерального уровня	3		
		- регионального уровня	2		
		- муниципального уровня	1		
3.5	Участие в семинарах, конференциях, форумах и других общественно значимых мероприятиях. Зафиксированные результаты участия (наличие сертификатов, отзывов).	- на региональном уровне	3		
		- на муниципальном уровне			
		- на уровне Учреждения	1		

3.6	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	<i>федерального уровня</i> - <i>регионального уровня</i> - <i>муниципального уровня</i>	3 2 1		
	Итого по разделу		34		

4	Исполнительская дисциплина	-своевременное представление требуемой информации руководителю ОУ	1		
		-отсутствие дисциплинарных взысканий у воспитателя со стороны руководителя ОУ	1		
		-своевременное и качественное исполнение документов: приказов, актов, коллективного трудового договора	1		
		Выполнение работ общественного характера (выполнение дополнительно возложенных функций председателя, секретаря, членов комиссий, ответственных лиц, назначенных приказом Руководителем ОУ и действующих в учреждении)	2		
	Итого по разделу		5		

5	Социальный критерий				
5.1	Реализация мероприятий по профилактике семейных благополучий	Проведение заседаний «Клуба молодых семей» <i>ежеквартально</i>	1		

		<i>ежемесячно</i>	1,5		
5.2	Работа с детьми с социально неблагополучных семей	Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семей	2		
5.3	Проведение мероприятий направленных на совместную деятельность воспитанников и их родителей (законных представителей)	- ежеквартально	1		
		- ежемесячно	2		
5.4	Посещаемость воспитанниками Учреждение	Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ - 60-70% -75% и выше	1 2		
	Итого по разделу		10,5		
6	Наличие условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
6.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса за прошедший период	2		
6.2	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся в экстремальных ситуациях	- проведение инструктажей с сотрудниками, родителями, - наличие уголков безопасности - проведение тренировок по эвакуации воспитанников	1 1 1		
	Итого по разделу		5		

	2	1.3.Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных особенностей личности и их использование в своей работе		
	2 0	1.4.Доля воспитанников с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже		
Итого по критерию 1	8 баллов			
2.Развитие профессиональной компетентности	4 3 1	2.1.Участие в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д.): - на международном уровне - на всероссийском уровне - на региональном уровне		
	2 1,5 0,5	2.2.Наличие авторских, методических разработок, публикаций - в СМИ - на сайт ДОУ - на сайтах для специалистов ДОУ		
	3	2.3.Участие в методических объединениях, семинарах		
	3 2 1	2.4.Открытые занятия, мастер-классы: - на региональном уровне - на муниципальном уровне - на уровне ДОУ		
	3 2 1	2.5.Выступление на семинарах-практикумах (доклады): -на региональном уровне - на муниципальном уровне (район) - на уровне ДОУ		
	1	2.6.Участие в инновационной деятельности		
Итого по критерию 2	28 баллов			
3. Удовлетворенность качеством образовательной деятельности ДОУ	0.5 1 1.5	3.1.Данные голосования, проводимых среди родителей, педагогов по независимой оценке качества образования - менее 50% удовлетворенных - от 50% до 80% -выше 80%		
Итого по критерию 3	2 балла			
4. Уровень исполнительской дисциплины работника	2	4.1.Работа без больничных листов		
	1 Мину с 1	4.2.Экономия водо- и энергоресурсов: без замечаний наличие замечаний		
	Мину с 1	4.3. Занятие посторонними делами в рабочее время		

Мину с 1	4.4.Отсутствие на рабочем месте в рабочее время		
1 2	4.5.Обеспечение высокой посещаемости детьми ДООУ - 60-70% -75% и выше		
Мину с 1	4.6.Опоздание на работу		
1	4.7.Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса		
1	4.8.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и сотрудников на качество работы специалиста		
Итого по критерию 4	7 балло в		
Итого	45 балло в		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20___ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «___» _____ 20___ г.

(подпись)

(Ф.И.О. члена рабочей группы ответственного за прием оценочных листов)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Порядку распределения
стимулирующих выплат
работникам МКДОУ «Сказка»

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Силикатненский детский сад «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____.

№ п/п	Должность, Ф.И.О. работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Сумма баллов по критерию 4		Сумма баллов по критерию 5		Сумма баллов по критерию 6		Сумма баллов по критерию 7		Сумма баллов по критерию 8		Сумма баллов по критерию 9		В соответствии с ставкой	общая сумма баллов		Общая сумма баллов, % от посещаемости		
		у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в		у	в	%	б	
	Всего																								

1. Утвержден сводный оценочный лист за период работы с _____ по _____.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

ПРОТОКОЛ № _____ от « » _____ 20 _____ года

Утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Силикатненский детский сад «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Силикатненский детский сад «Сказка» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы: с _____ по _____.

1. Осуществлена работа по оценке деятельности работников за данный период и составлен сводный оценочный лист:

№ п/п	Должность, Ф.И.О. работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Сумма баллов по критерию 4		Сумма баллов по критерию 5		Сумма баллов по критерию 6		Сумма баллов по критерию 7		Сумма баллов по критерию 8		Сумма баллов по критерию 9		В соответствии с ставкой	общая сумма баллов		Общая сумма баллов, % от посещаемости	
		у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в	у	в		у	в	%	б
Всего																								

2. Утвержден сводный оценочный лист за период работы с _____ по _____.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)