
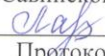


**Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
в МКДОУ Савинском детском саду №2**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПО МКДОУ Савинского  
детского сада №2  
 Груздева В.М.  
Протокол № 10 от 16.01.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующая МКДОУ Савинским детским  
садом №2  
 Кочеткова Н.В.  
Приказ № 4 от 17.01.2020 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Управляющего Совета  
МКДОУ Савинского детского сада №2  
 Лазарева Е.С.  
Протокол № 3 от 16.01.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Савинского детского сада №2**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада №2, в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада №2 (далее ДОУ) к повышению качества воспитательно-образовательного процесса.
- 1.2. Локальный акт «Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада №2» утверждается приказом руководителя ДОУ, протоколом Управляющего Совета ДОУ с учетом мнения профсоюза.
- 1.3. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ДОУ устанавливается на основании приказа руководителя ДОУ.
- 1.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.5. Положение вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

## **2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.**

- 2.1. Размеры выплат стимулирующей части оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1) и в соответствии с Регламентом распределения стимулирующей части заработной платы работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада №2 (приложение 2).
- 2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ДОУ учитывают результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителем ДОУ, результаты самооценки работников в соответствии с критериями.
- 2.3. Руководитель представляет в Управляющий Совет ДОУ информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера, 1 раз в год в декабре на период с января по декабрь (календарный год)
- 2.4. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ осуществляются в виде надбавок ежемесячно равными долями на основании критериев оценки деятельности по приказу руководителя.
- 2.5. На основании проведенного мониторинга производится подсчет баллов за предыдущий год по всем показателям с учетом их весового коэффициента. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.
- 2.6. При изменениях в течение периода, на который устанавливается стимулирующая надбавка по результатам труда, может производиться корректировка.
- 2.7. За выполнение воспитателями ДОУ дополнительных функций по работе с семьями воспитанников осуществляется выплата в размере 1395 рублей (одна тысяча триста девяносто пять рублей). Выплата производится пропорционально численности воспитанников. Нормативная наполняемость групп определяется на основании Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 26.03.2003 № 24 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.4.1248-03»:
  - ясельная группа – 15 воспитанников;
  - садовая группа – 20 воспитанников;
  - разновозрастная группа при наличии в группе детей любых трех возрастов (3-7 лет) – 10 воспитанников;
  - разновозрастная группа при наличии в группе детей любых двух возрастов (3-7 лет) – 20 воспитанников.

2.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно при **наличии в дошкольной группе общеразвивающего вида ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ** выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно при его фактическом посещении (подтверждающие документы, медицинская справка, табель посещаемости) из расчета:

а) воспитателю - в размере 500 рублей на одного ребенка – инвалида, ребенка с ОВЗ;

б) Выплата вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей-инвалидов, ребенка с ОВЗ, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей).

- выполнение дополнительных функций по работе с ребенком-инвалидом.

- за организацию инклюзивного образования.

- за выполнение обязанностей, не входящих в основные функции сотрудника.

Выплата назначается на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал пересматривается с учетом выполнения каждого из критериев. При невыполнении критериев выплата снижается.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени одновременно с выплатой заработной платы. Для назначения выплаты издается приказ руководителя ДОУ.

2.9. В целях мотивации вновь назначенного педагогического работника к качественному труду и достижению позитивных результатов ему могут устанавливаться стимулирующие баллы в размере 80 баллов до предстоящего отчетного периода. Стимулирующая выплата вновь назначенному педагогическому работнику назначается приказом руководителя ДОУ на основании решения Управляющего совета ДОУ.

### **3. Порядок государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников ДОУ**

3.1. Управляющий Совет ДОУ в соответствии с Положением об Управляющем Совете и настоящим Положением рассматривает и согласовывает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ.

3.2. Вопросы рассмотрения и согласования распределения стимулирующей части оплаты труда работников, рассматриваются Советом один раз в год на заседании, проводимом в декабре.

На заседании Управляющий Совет рассматривает и согласовывает:

- Основной расчетный показатель для определения размера выплат каждому работнику;
  - Минимальное количество баллов, начиная с которых устанавливается надбавка;
  - Итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ за истекший период;
  - Размеры стимулирующей надбавки каждому педагогическому работнику из утвержденного на предстоящий год общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 3.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников ведется в системе государственно-общественного управления в соответствии с настоящим Положением, обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
- 3.4. Управляющий Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности только в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Предоставленные результаты могут быть возвращены для исправления и доработки. Управляющий совет на основании всех материалов мониторинга распределяет стимулирующую часть оплаты труда работников в баллах оценки и составляет итоговый лист и утверждает на заседании. Утвержденный оценочный лист доводится до всех работников ДООУ.
- 3.5. В течение 10 календарных дней с момента ознакомления с оценочным листом, работник вправе подать в Управляющий совет заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления и дать работнику обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего заявление.
- 3.6. Итоговые годовые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего Совета ДООУ и согласовываются с руководителем ДООУ, исходя из его установленного размера, на предстоящий год.
- 3.7. Управляющий совет ДООУ также может рассматривать решение о назначении единовременных премиальных выплат по итогам работы:
- премия по итогам работы за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Младшему обслуживающему персоналу может выплачиваться единовременные премиальные выплаты в абсолютных величинах к минимальному размеру оплаты труда.

3.8. Перечень оснований для начисления премиальных выплат работникам по результатам труда прилагается (приложение 4).

**1.Критерии и показатели качества и результативности работы  
непедагогического персонала ДОУ**

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии</b>
1.1.Завхоз	<ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов по организации питания, по пожарной безопасности, по антитеррористической безопасности, по санитарно-эпидемиологическому законодательству;</li><li>- оперативное выполнение особо важных заданий руководителя ДОУ;</li><li>- обеспечение сохранности и учета имущества и основных средств ДОУ;</li><li>- отсутствие конфликтных ситуаций с вспомогательным персоналом;</li><li>- стаж непрерывной работы, выслуга лет</li></ul>
1.2.Повар	<ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие нарушений по программе производственного контроля;</li><li>- отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов по организации питания, по санитарно-эпидемиологическому законодательству;</li><li>- обеспечение качественного питания;</li><li>- стаж непрерывной работы, выслуга лет</li></ul>
1.3.Подсобный рабочий	<ul style="list-style-type: none"><li>- выполнение требований СанПиН;</li><li>- высокое качество обработки оборудования и инвентаря;</li><li>- положительные результаты производственного контроля;</li><li>- отсутствие замечаний по итогам ревизионных и инвентаризационных проверок;</li><li>- стаж непрерывной работы, выслуга лет</li></ul>
1.4.Помощник воспитателя	<ul style="list-style-type: none"><li>- Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.</li><li>- Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе</li><li>- за положительные результаты проверок Роспотребнадзора;</li><li>- отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных проверок;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций;</li> <li>- за активную подготовку к конкурсам, мероприятиям, оформление учреждения;</li> <li>- за участие в детских праздниках</li> </ul>
1.5.Кастелянша	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за качественный контроль наличия мягкого инвентаря в учреждении;</li> <li>- за активное участие в оснащении учреждения мягким инвентарем;</li> <li>- за участие в замене штор в группах, рекреациях учреждения;</li> <li>- за отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок по финансово-хозяйственной деятельности;</li> <li>- за уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность;</li> </ul>
1.6.Машинист по стирке белья и ремонту одежды	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за отсутствие замечаний во время проведения контрольных мероприятий;</li> <li>- за соблюдение графика смены постельного белья на группах;</li> <li>- за отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок по финансово-хозяйственной деятельности;</li> <li>- за уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность;</li> <li>- за участие в замене штор в группах, музыкальном зале;</li> </ul>
1.7.Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за отсутствие происшествий во время дежурства;</li> <li>- за сохранность оборудования на прогулочных участках;</li> <li>- за соблюдение правил ПБ и ОТ.</li> </ul>
1.8.Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за участие в уборке, благоустройстве, озеленении территории детского сада;</li> <li>- за активное участие в обрезке деревьев и кустарников на территории учреждения;</li> <li>- за выполнение противопаводковых мероприятий;</li> </ul>
1.9.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за сложность и качество обслуживания здания и оборудования д/с;</li> <li>- за отсутствие аварийных ситуаций на водопроводных, канализационных и отопительной системах ДОУ</li> </ul>
1.10.Специалист по закупкам	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности;</li> </ul>
1.11.Другой обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ, техники безопасности и противопожарной безопасности</li> <li>- отсутствие жалоб</li> </ul>

	- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства ДОУ
--	---

**Показатели эффективности  
деятельности педагогических работников Муниципального казённого  
дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад №2  
(далее –ДОУ)**

***Критериальный лист оценки показателей эффективности  
деятельности воспитателя ДОУ***

Показатель	Максимальное количество баллов
<b>Критерий № 1. Интенсивность воспитательно-образовательной деятельности</b>	
1.1.Разработка и реализация новых эффективных образовательных и социо-культурных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты) – 2 балла за каждый проект	До 6 баллов
1.2. Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов.	2
1.3. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ Использует регулярно - 3 Использует частично - 1	До 3
1.4. Создание и использование учебно-методических материалов с помощью ИКТ	2
1.5. Подготовка и проведение праздников, развлечений, соревнований для воспитанников: - ежемесячно – 2 балла - участие в мероприятиях в качестве персонажа – 1 балл	3
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 1</b>	<b>16</b>
<b>Критерий № 2. Организация развивающей предметно-пространственной среды</b>	



2.1. Эстетическое оформление и образцовое содержание игровых и тематических уголков: - изготовление пособий – 1 - сезонное оформление группы – 1 - оформление выставок детского творчества - 1	3
2.2. Благоустройство ДОУ: - проведение ремонтных работ – 5 баллов, - оформление цветников, озеленение – 4 балла - субботники на территории ДОУ – 3 балла,	12
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 2</b>	<b>15</b>
<b>Критерий № 3. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	
3.1. Отсутствие замечаний по соблюдению режима дня, личной гигиены детей ( по одному баллу за показатель)	2
3.2. Физкультурно –оздоровительная и спортивная работа (справка, отчет на сайт)	До 5
3.3. Обеспечение высокой посещаемости детей: - до 50% - 0 баллов - с 50% до 70% - 1 балл - с 70% до 90% - 2 балла -с 90% до 100% - 3 балла	3
3.5. Отсутствие травм воспитанников во время образовательного процесса; Наличие - 0	2
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 3</b>	<b>12</b>
<b>Критерий № 4. Сотрудничество с родителями</b>	
4.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ и высокий уровень решения конфликтных ситуаций педагогом - имеются жалобы за полугодие – 0 баллов - отсутствие жалоб – 2 балла	2
4.2. Организация совместных мероприятий (мастер – класс, родительский клуб, праздник, акция и т.п.)	До 3
4.3. Эстетическое оформление и ведение родительских уголков:	2

<ul style="list-style-type: none"> <li>- эстетика – 1 балл</li> <li>- сменяемость материала отсутствует – 0 баллов</li> <li>- материал обновляется – 1 балл</li> </ul>	
<p>4.4. Привлечение родителей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- к изготовлению пособий и костюмов– 1 балл;</li> <li>- к благоустройству и озеленению прогулочных участков и сооружению снежных построек – 3 балла;</li> <li>- к благоустройству группового помещения -3 балла</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	До 7
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 4</b>	<b>14</b>
<b>Критерий № 5. Повышение профессионального уровня педагога</b>	
<p>5.1. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы, занятия, участие в конференции) для профессиональной и непрофессиональной аудитории</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень ДООУ -2 балла (за каждое)</li> <li>- муниципальный, региональный и выше уровень – 3 балла</li> </ul>	До 8
<p>5.2. Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях, интернет-сообществах</p>	2
<p>5.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень ДООУ – 2 балла (за каждое призовое место)</li> <li>- муниципальный, региональный и выше уровень – 3 балла (за каждое призовое место)</li> </ul>	5
<p>5.4. Работа по самообразованию (наличие плана и отчетных материалов)</p>	1
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 5</b>	<b>16</b>
<b>Критерий № 6. Реализация мероприятий, направленных на работу с одарёнными детьми</b>	
<p>6.1. Справка о выполнении комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одарённых детей, информация о динамике детей в олимпиадах и конкурсах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-уровень ДООУ</li> <li>- участие в районном, всероссийском и международном</li> </ul>	<p>2</p> <p>3</p> <p>До 10 баллов</p>
<p>6.2. Оформление портфолио воспитанников (100%)</p>	5

<b>Максимальное количество баллов по критерию № 6</b>	<b>15</b>
<b>Критерий № 7. Исполнительская дисциплина</b>	
7.1. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации документацию (календарные планы, конспекты развлечений, информационные материалы и отчеты) - не своевременно -0 баллов - своевременно, но не качественно- 1 балл - своевременно и качественно – 2 балла	2
7.2. Подготовка материалов (статья и фотографии) к размещению на сайт (не реже одного раза в 10 дней)	2
7.3. Педагогическая активность и участие в органах самоуправления ДОУ - своевременное и качественное оформление документации (подготовка и проведение педагогических советов) - разработка и написание годового плана работы ДОУ - участие в работе органов самоуправления (управляющий совет, профсоюз, педсовет и др.)	3 3 2
<b>Максимальное количество баллов по критерию № 7</b>	<b>12</b>
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>	<b>100</b>

**Критериальный лист оценки показателей эффективности  
деятельности музыкального руководителя ДОУ**

**МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ**

Показатели	Весовой коэффициент показателя
<b>Критерий 1. Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников</b>	
1.1. Уровень освоения программного содержания – освоили до 50% - 0 - от 50 до 79% - 1 -от 80 до 100% - 2 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	2
1.2. Наличие участия в призовых мест в конкурсах, концертах: - участие не принимал – 0 -уровень ДОУ – 1 (за каждое) -муниципального – 1(за каждое) -областного уровня -1 (за каждое) За призовое место добавляется 1 балл <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	12
<b>Максимально возможное количество баллов по 1 критерию</b>	<b>14</b>
<b>Критерий 2. Интенсивность и сложность учебно-воспитательного процесса</b>	
2.1. Творческий подход и регулярность проведения педагогом еженедельных развлечений с детьми - не проводились – 0 - проводились частично – 1 -проводились регулярно – 4 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	4
2.2. Творческий подход и регулярность проведения педагогом ежемесячных досугов, включая постановки	

<p>театров, музыкально- литературные вечера, драматизации.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа не проводится – 0</li> <li>- работа проводится – 2 (за каждый вид)</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	8
<b>Максимально возможное количество баллов по 2 критерию</b>	<b>12</b>
<b>Критерий 3. Содержание предметно – развивающей среды</b>	
<p><b>3.1. Качественное обновление предметно – развивающей среды в течение полугодия (демонстрационного материала, учебных пособий и игр) в соответствии с программным содержанием</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-не обновлялось – 0</li> <li>- обновлялось – 1</li> <li>- обновляется регулярно – 2</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	2
<p><b>3.2. Участие педагога в оформлении интерьера ДОУ (вестибюль, лестничные площадки)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не принимал участие – 0</li> <li>- принимал частичное участие- 1</li> <li>- принимал активное участие – 2</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	5
<b>Максимально возможное количество баллов по 3 критерию</b>	<b>7</b>
<b>Критерий 4. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в воспитательной и образовательной деятельности</b>	
<p><b>4.1.Педагогом используются ИКТ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не используют – 0</li> <li>-используют частично – 1</li> <li>- используют регулярно – 2</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	2
<b>Максимально возможное количество баллов по 4 критерию</b>	<b>2</b>

<b>Критерий 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на уровне ДОУ, муниципальном и (или) региональном уровне</b>	
<p>5.1. Педагогом подготовлены и проведены выступления на педагогических советах, методических семинарах, конференциях и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не проводилось – 0</li> <li>- на уровне ДОУ – 1 (за каждое)</li> <li>- на уровне района – 2 (за каждое)</li> <li>- областного уровня – 3 (за каждое)</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	6
<p>5.2. Педагогом проведены открытые занятия, мастер-классы, спортивный праздник «Малышок»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не проводились – 0</li> <li>- уровень ДОУ – 1 (за каждое)</li> <li>- районного – 2 (за каждое)</li> <li>- областного уровня – 3 (за каждое)</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	6
<p>5.3. Публикация в периодической печати</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 (за каждую публикацию)</li> </ul> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	5
<b>Максимально возможное количество баллов по 5 критерию</b>	<b>17</b>
<b>Критерий 6. Участие в муниципальных и региональных профессиональных конкурсах, выставках и т.д.</b>	
<p>6.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе ДОУ, муниципального или областного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ – 1</li> <li>- на районном уровне – 2</li> <li>- на областном уровне – 2</li> </ul> <p>За победу в номинации – 1 балл</p> <p><i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i></p>	9
<b>Максимально возможное количество баллов по 6 критерию</b>	<b>9</b>

<b>Критерий 7. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка</b>	
7.1. Педагог имеет квалификационную категорию - 1 категорию – 3 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	5
7.2. Стаж педагогической работы: - от 2 до 5 лет – 1 - от 5 до 10 лет – 2 - свыше 10 лет – 3 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	3
<b>Максимально возможное количество баллов по 7 критерию</b>	<b>8</b>
<b>Критерий 8. Результативность привлечения родителей к работе ДОУ</b>	
8.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ и высокий уровень решения конфликтных ситуаций педагогом - имеются жалобы за полугодие – 0 - <b>отсутствие жалоб – 3</b> <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	3
8.2. Нетрадиционные формы работы с родителями: - круглый стол, мастер-классы, конференции, клуб молодых семей – 1 (за каждое) <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	4
8.3. Привлечение родителей к созданию комфортных условий в музыкальном зале - не привлекает – 0 - привлекает частично – 1 - привлекает регулярно – 2 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	2
<b>Максимально возможное количество баллов по 8 критерию</b>	<b>9</b>
<b>Критерий 9. Совместная музыкальная деятельность</b>	

<b>детей и взрослых</b>	
9.1. Создание хора, оркестра или танцевального ансамбля для взрослых, родителей и детей <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	4
9.2. Привлечение родителей и сотрудников ДОУ к участию в совместных с детьми праздниках <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	2
<b>Максимально возможное количество баллов по 9 критерию</b>	<b>6</b>
<b>Критерий 10. Качественное ведение документации</b>	
10.1. Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации документацию (календарные планы, конспекты развлечений, информационные материалы и отчеты на сайт ДОУ) - не своевременно – 0 - своевременно, но не качественно – 1 - своевременно и качественно – 2 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	2
<b>Максимально возможное количество баллов по 10 критерию</b>	<b>2</b>
<b>Критерий 11. Педагогическая активность и участие в органах самоуправления ДОУ</b>	
11.1. Наставничество – 2 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	2
11.2. Своевременное и качественное оформление документации: - при заполнении протоколов (заседаний педагогического совета, заседаний управляющего совета, общих собраний работников, общесадовых родительских собраний) <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	1
11.3. Регулярное и активное участие в работе управляющего совета ДОУ <i>Максимально возможное количество баллов по</i>	1



<i>показателю</i>	
11.4. Активное участие членов профсоюзной организации в работе ДОУ <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	1
11.5. Участие в наиболее значимых для ДОУ и района мероприятиях (ярмарки, выставки, фестивали и др.) - за каждый вид – 3 <i>Максимально возможное количество баллов по показателю</i>	9
<b>Максимально возможное количество баллов по 11 критерию</b>	<b>14</b>
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>100</b>

*Приложение 3  
к Положению  
о стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
Савинского детского сада №2*

**Регламент распределения стимулирующей части заработной платы  
работников  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Савинского детского сада №2**

1. Регламент распределения стимулирующей части оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада №2 (далее – образовательное учреждение) – локальный нормативный акт образовательного учреждения, разработанный на основе настоящего примерного Регламента государственно – общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения, устанавливает порядок

реализации принятого и действующего в образовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

2. Управляющий Совет в соответствии с Положением о совете и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения принимает решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего Совета. На этих заседаниях Управляющий Совет рассматривает и утверждает:

- основной расчётный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;
- минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников образовательного учреждения за истекший годовой период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику, рассчитанные на предстоящий период, исходя из утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утверждённого на предстоящий год общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- решения Управляющего Совета об установлении основного расчётного показателя размера стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно общего регламента Управляющего Совета.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных, исходя утверждённого основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются Управляющим Советом простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего Совета.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведётся в системе управления образовательного учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения индивидуально для каждого работника.

Характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

5. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения учитываются следующие результаты:

\* результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представляемые руководителем образовательного учреждения;

\* результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей в форме, определённой Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения;

\* результаты самооценки мониторинга деятельности работника.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутрисадового контроля, показателей общественной оценки и самооценки определяются Положением образовательного учреждения о распределении стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

6. Руководитель учреждения предоставляет Управляющему Совету аналитическую справку по работникам учреждения, критерии оценки деятельности работников, портфолио педагогов.

7. Управляющий Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности работников. Принятые советом результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе мониторинга и оценки.

8. Управляющий Совет на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своём заседании. Утверждённый оценочный лист работников образовательного учреждения по решению совета предоставляется каждому работнику для ознакомления.

9. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 10 дней работники вправе подать, а Управляющий Совет обязан принять

обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушений, установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, процедур мониторинга в рамках внутрисадового контроля, в системе органов педагогического, родительского и общественного управления, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п.. Апелляции работников по другим основаниям советом не принимаются и не рассматриваются.

Управляющий Совет обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также доводятся до работника. По истечении 10 дней решение совета об утверждении оценочного листа вступает в силу.

10. Итоговые оценочные листы рассматриваются на заседании Управляющего Совета по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников и на основании этих листов Управляющий Совет своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом Управляющего Совета, устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящий год (январь – декабрь) в соответствии с п.2 настоящего Регламента.

*Приложение 4  
к Положению  
о стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
Савинского детского сада №2*

**Перечень оснований для начисления премиальных выплат по  
результатам труда работникам  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Савинского детского сада №2**

1. Премирование работников ДОУ может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах и других мероприятиях, проводимых на уровне ДОУ, района, области.
2. Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.
3. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

#### 4. Основания для премирования:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

5. Размер премии устанавливает руководитель ДОО при согласовании с профкомитетом ДОО.

6. Условия, при которых работникам не выплачиваются надбавки и премии:
- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, производственных обязанностей;
  - нарушение трудовой дисциплины;
  - совершение прогула;
  - появление на работе в нетрезвом состоянии;
  - не обеспечение сохранности имущества ДОО;
  - ненадлежащее выполнение правил внутреннего распорядка, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;
  - некачественное проведение инвентаризации материальных ценностей;
  - вина в искажении отчётных документов;
  - некачественное ведение отчётной документации;
  - неисполнение распоряжений руководителя.

7. Лишение стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя ДОО при согласовании с профоргом ДОО с указанием причин, повлекших лишение, и производится за тот расчётный период, в котором имело место упущение.

