

### Приложение 3 к положению

#### **Примерное положение об оценке качества работы педагогов и административно- управленческого персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №232 «Рябинушка» комбинированного вида при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (с изменениями от 12.01.2012, 11.06.2010, 27.08.2012)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Примерное положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного управления МБДОУ стимулирующей части ФОТ педагогических работников.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества воспитательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности работников, мотивацию работников в области инновационной деятельности, внедрения образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество работы и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов учреждения на достижение высоких результатов.

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

1.4.1. участие в реализации на высоком уровне воспитательно-образовательной работы воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);

- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, учебных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно - практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

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

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

Размер и количество коэффициентов предложен примерный. Каждое МБДОУ вправе вносить свои изменения в соответствии с потребностями и возможностями учреждения:

1. Коэффициент за профессиональный рост (Кпр).
2. Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн).
3. Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос).
4. Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой выполняемости групп (Кпл.нап.).
5. Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (Ккон).
6. Коэффициент подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (Ктв).
7. Коэффициент оценки качества работы педагога (Ккач) органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МБДОУ (Управляющий сове, общественный совет) (далее-Совет).
8. Коэффициент за участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий (Квосп).

## **2. Коэффициенты и выплаты стимулирующих надбавок**

### **2.1. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера педагогам.**

Педагогам ДОУ выплачиваются единовременные или постоянные поощрительные выплаты за высокую результативность в работе с детьми и качественную реализацию годовых задач до 3000-00 рублей.

## 2.2. Коэффициент профессионального роста.

- руководство и участие в методических мероприятиях (открытые занятия, мастер - классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, выступления, педагогических чтений, смотры-конкурсы и др.)

- в ДОУ до 5 б,
- в районе до 10 б,
- в городе до 15 б,
- на уровне края до 20б;

## 2.3. Коэффициент за работу в инновационном режиме - разработка и реализация самостоятельных, совместных со специалистами творческих, социальных проектов (комплексных программ нового поколения, авторских программ, проектов и технологий, методик, программ развития ДОУ, проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ), направленных на развитие ДОУ

- Разработка и эффективное внедрение авторских методик, технологий, программ до 15 б;
- Качество и результативность воспитательно-образовательного процесса до 5 б;
- Результаты диагностики (единовременно 2 раза в год) до 5 б;
- Творческий подход в процессе ВОП до 5 б.

## 2.4. Коэффициент отсутствия (или снижения количества пропускаемых воспитанниками дней):

- |                      |         |
|----------------------|---------|
| Посещаемость: 75-80% | до 5б   |
| 80-85%               | до 8 б  |
| 85-100%              | до 10 б |

## 2.5. Коэффициент отсутствия и /или снижения количества/ пропускаемых воспитанниками дней:

- при выполнении плана детодней за каждого сверх нормы плановой выполняемости ребенка – 1 балл

## 2.6. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 10 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- совмещение – до 5 б (за месяц)
- замещение: 1см-1б, 2см-2б, чужая группа – 2б
- общественная нагрузка – 3 б.
- выполнение работы в нерабочее время, связанное с производственной необходимостью (1 раз 1 балл) до 10 б
- оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг (кружки, секции, клубы, студии) до 10 б;

2.7. Коэффициент победителям, призерам и участникам в конкурсах профессионального мастерства (внутри ДОУ, районном, городском, краевом) единовременно:

- на уровне ДОУ за победу до 5 б.,
- на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,
- на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,
- на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,
- на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

2.8. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах выставках, фестивалях, праздниках детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня единовременно

- на уровне ДОУ за победу до 5 б.,
- на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,
- на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,
- на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,
- на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

2.9. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом:

- удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога от 0 до 5 баллов; выплачивается ежемесячно по результатам анкетирования, которое проводится 2 раза в год.

50% - 0, 60% - 3б, 70% - 4б, 80% - 6б, 90% - 8б, 100% - 10б

- творческий подход к организации взаимодействия с родителями (тематические групповые праздники, клубы, акции, традиции, использование активных форм взаимодействия и пр.) до 5 б;

- отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций и другое – до 5 б;

- отсутствие задолженности по родительской оплате 100% 3 б.

2.10. Коэффициент здоровья

- Работа без больничного листа до 5 б;

3. Критерии и коэффициенты оценки качества работы старшего воспитателя

3.1. Работникам ДОУ выплачиваются единовременные или постоянные материальные выплаты за качественную работу не входящую в круг обязанностей на основании приказа руководителя ДОУ до 3000-00 рублей

### 3.2. Коэффициент профессионального роста педагога.

- руководство и участие в методических мероприятиях (открытые занятия, мастер - классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, выступления, педагогических чтений, смотры-конкурсы и др.)

в ДОУ до 5 б,

в районе до 10 б,

в городе до 15 б,

на уровне края до 20б;

- публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и до в ДОУ в ДОУ до 5 б,

в районе до 10 б,

в городе до 15 б,

на уровне края до 20б;

- участие в работе аттестационной комиссии до 30 б.

3.3. Коэффициент за работу в инновационном режиме - разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов комплексных программ нового поколения, авторских программ, проектов и технологий, методик, программ развития ДОУ, проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ), направленных на развитие ДОУ и их дальнейшая реализация, творческое оформление объектов ПРС - по итогам подготовки к новому учебному году

- разработка и эффективное внедрение авторских инноваций - 15 б;

- Качество и результативность ВОП - 5 б;

### 3.4. Коэффициент эффективности управленческой деятельности:

- организация проблемно-ориентир. анализ 5 б;

- взаимодействие спец. (планы) - 5 б;

- качество выполнения годовых задач до 10 б.

- ведение документов, отчетность -5б

- организация доп. услуг - 0-10б

- обеспечение управления/совет ДОУ/ - 5б

### 3.5. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- курьерские поручения - 10 б;

- за работу на компьютере - 30 б;

- уборка и благоустройство территории - 10 б;

- ремонтные работы до 20 б;

- совмещение за заведующего до 50 б

- замещение: 1 см: - 1б, 2 см -2б,

- общественная нагрузка - 3б

3.6. Коэффициент победителям, призерам и участникам в конкурсах профессионального мастерства (внутри ДОУ, районном, городском, краевом) одновременно:

- на уровне ДООУ за победу до 5 б.,
- на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,
- на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,
- на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,
- на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

3.7. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей (коллег) в конкурсах выставках, фестивалях, праздниках детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня, участие в тематических смотрах конкурсах внутри ДООУ (разовая выплата за период подготовки) единовременно

- на уровне ДООУ за победу до 5 б.,
- на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,
- на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,
- на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,
- на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

3.8. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом:

- удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога - 5 б;
- отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения -

Коэффициент за создание условий осуществления ВОП (Ксу):

- создание ПРС - 5б;
- информационно-методическое обеспечение - 5б;
- сан. нормы и безопасность -5б;
- эстетика условий - 5б;
- творческий подход в работе - 5 б.

Коэффициент дополнительного потенциала ДООУ (Кдп);

- превышение плановой наполняемости 2гр - 5б
- трудоемкость (покупка игрушек, канц.товаров) - 10б

3.11. Коэффициент здоровья

- работа без больничного листа - до 5 б.
- снижение заболеваемости детей - до 15 б.
- качество организации питания - до 10 б
- качество физкультурно-оздоровит. и коррекц. проф. мероприятий до 10 б

4. Критерии и коэффициенты оценки качества работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога - психолога

4.1. Коэффициент профессионального роста педагога. Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях.

– руководство и участие в методических мероприятиях (открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, лекции, педагогических чтений, смотры-конкурсы и др.)

– в ДОУ до 5 б,

– на уровне до 10 б,

– на уровне до 15 б,

– на уровне края до 20б;

– публикации в научных, профессиональных, образовательных изданиях и пр.

– в ДОУ в ДОУ до 5 б,

– на уровне до 10 б,

– на уровне до 15 б,

– на уровне края до 20б;

42. Коэффициент за работу в инновационном режиме - разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов инновационных программ нового поколения, авторских программ, проектов и мероприятий, методик, программ развития ДОУ, проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ), направленных на развитие ДОУ и их реализация, творческое оформление объектов ПРС - по итогам подготовки к новому учебному году

– разработка и эффективное внедрение авторских инноваций - 15 б;

– качество и результативность ВОП - 5 б;

– результаты диагностики (единовременно 2 раза в год) – до 5 б.

– творческий подход в процессе ВОП – до 5б.

43. Коэффициент за участие в проводимых праздниках и развлечениях.

– в ДОУ (исполнение ролей) – 5б

44. Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства. Единовременно.

– на уровне ДОУ – за победу – 5 б;

– на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,

– на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,

– на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,

– на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

45. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах выставках, фестивалях, праздниках детского творчества и спортивных мероприятиях. Единовременно:

– на уровне ДОУ за победу до 5 б.,

– на уровне районном за участие до 5 б, за победу до 10 б.,

– на уровне городском за участие до 10 б, за победу до 15 б.,

– на уровне региональном за участие до 15 б, за победу до 20 б.,

– на уровне всероссийском за участие до 20 б, за победу до 25 б.

4.6. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом:

- удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога - от 0 до 5 б;

Выплачивается ежемесячно по результатам анкетирования, которое проводится 2 раза в год.

50% - 0 б., 60% - 3 б., 70% - 4б., 80% - 6б., 90% - 8б., 100% - 10б

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

4.7. Коэффициент здоровья

- работа без больничного листа - до 5 б.

4.8. Коэффициент превышения наполняемости

- при условии посещаемости 75-80% в среднем все группы от 1 до 5 баллов.

4.9. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- кружковая работа, секция - 5 б;

- уборка и благоустройство территории - 10 б;

- ремонтные работы до 20 б;

- совмещение до 5 б

- замещение: 1 см: - 1б, 2 см -2б, чужая группа – 2 б.

- общественная нагрузка – 3б

- профсоюзная работа – 20б

5. Критерии и коэффициенты оценки качества работы заместителя заведующего по АХР

5.1. Работникам ДОУ выплачиваются единовременные или постоянные поощрительные выплаты за качественную работу не входящую в круг обязанностей на основании приказа руководителя ДОУ до 2000-00 рублей

Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 10 б;

- обеспечение капитального ремонта здания /в период проведения ремонта) до 30 б;

- расширение зоны обслуживания – до 30б

- погрузка, разгрузка, уборка снега, перенос тяжестей 3 б;

5.3. Трудоемкость

- закупка, разгрузка материалов, инвентаря до 10б;

- курьерские поручения до 10 б;

- дежурство в выходные и праздничные дни – 10б

- оперативное решение аварийных, нештатных ситуаций до 15 б;



#### 5.4. Коэффициент здоровья

- работа без больничного листа до 5 б;

6 . Понижающий коэффициент баллов (в каждом случае применяется индивидуально):

6.1. Доплаты из стимулирующего фонда не выплачиваются педагогам:

В размере 100%

- нарушение санитарно-гигиенических норм и санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- наличие несчастного случая (травмы) с ребенком во время пребывания в ДОУ;
- появление на рабочем месте в наркотическом или нетрезвом состоянии;
- нарушение трудового распорядка (неоднократное опоздание на работу, самовольный уход с работы до истечения рабочей смены (в том числе отсутствие записи в тетради регистрации рабочего времени), отсутствие без уважительных причин, подмена без уведомления администрации);

6.2. Доплаты уменьшаются в следующих случаях:

В размере от 1% до 100%

- нарушение инструкций по технике безопасности;
- нарушение режима дня и невыполнение режимных моментов;
- за наличие замечаний по результатам контроля;
- за невыполнение или несвоевременное, некачественное исполнение решений педсовета.
- посещаемость ниже плановой нормы
- недобросовестное выполнение должностных обязанностей.
- за обоснованные обращения родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

#### 7. Регламент начисления баллов

7.1. Каждый показатель результата деятельности воспитателя оценивается в баллах и суммируется.

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

8. Порядок рассмотрения Управляющим Советом учреждения вопроса о стимулировании работников МБДОУ

8.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения педагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

9. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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

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

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

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

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

**Приложение 4  
к Положению**

**Положение  
О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок  
руководителю МБДОУ  
(с изменениями от 12.01.2010, 11.07.2010, 27.08.2012)**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю МБДОУ (далее – Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных

услуг в МБДОУ, усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок выплат стимулирующих надбавок.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда (ФОТ), направляемого на стимулирование руководителя МБДОУ, перешедших на новую систему оплаты труда, установленного в объеме до 1% от ФОТ оплаты труда работников МБДОУ.

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ устанавливается приказом, по учредителя, по согласованию с комитетом по промышленности, предпринимательству и вопросам труда.

1.5. Комитет может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих выплат руководителю МБДОУ по результатам деятельности за отчетный период, с учетом оказания услуги в соответствии с муниципальным заданием.

1.6. Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности МБДОУ и отчет руководителя о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 10 сентября. Вновь назначенным руководителям не ранее, чем через три месяца после назначения.

1.7. Учредителем создается экспертная комиссия муниципального общественного совета по развитию образования по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителя МБДОУ (далее-Комиссия). Состав и регламент деятельности Комиссии определяется возложением об экспертной комиссии муниципального общественного совета по развитию образования по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей МБДОУ, МАДОУ.

1.8. Руководитель МБДОУ имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

1.9. По итогам оценки Комиссии предложения по распределению централизованного фонда стимулирования руководителя МБДОУ.

## **2. Критерии оценки деятельности руководителя МБДОУ при установлении выплат стимулирующего характера за качественные показатели в управлении учреждением**

2.1. За качественную реализацию муниципальной услуги по итогам аттестации учреждения:

Первая категория МБДОУ (15);

Вторая категория МБДОУ (10).

2.2. Качество и общедоступность дошкольного образования:

за отсутствие (или снижение количества) пропускаемых детьми дней:  
 уменьшение пропусков по болезни (0-10);  
 уменьшение пропусков по иным причинам (0-10);  
 предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям (0-15);

Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников МБДОУ по поводу конфликтных ситуаций (10).

2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

создание предметно-развивающей среды (0-10);  
 информационно-методическое обеспечение (0-10);  
 соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности (0-10);  
 эстетические условия, оформление МБДОУ, кабинетов специалистов, состояние территории (0-10).

2.4. Качественное управление ресурсами МБДОУ, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:

за привлечение дополнительных ресурсов в МБДОУ (финансовых, материально-технических, организационных, научных и т.д. (0-10);  
 за эффективное и оперативное использование муниципальных средств (0-10).

2.5. Качественное управление кадрами:

укомплектованность кадрами, стабильность педагогического коллектива, качественный состав, сохранение молодых специалистов (0-20);

снижение количества больничных листов у сотрудников (0-5);

Развитие профессиональной компетенции педагогов:

участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях (0-14);

представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (0-10);

руководство и участие в методических объединениях (0-5);

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений (0-10);

публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д. (0-15).

2.6. Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ (0-20).

2.7. Сохранение здоровья детей:

высокий коэффициент сохранения здоровья детей (0-15);

снижение заболеваемости детей (0-15);

качество организации питания детей (0-15);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (0-15).

2.8. Эффективность управленческой деятельности:

Обеспечение государственно-общественного характера управления в МБДОУ (наличие и работа родительского комитета, управляющего совета и др.) (10);

Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности) (10);

Отсутствие обоснованных обращений граждан и работников по поводу конфликтных ситуаций (10);

Повышение заработной платы работников (10);

Призовые места ДОУ в смотрах, конкурсах (20).

#### 2.9. Саморазвитие руководителя:

Предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня (10);

Высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

Всероссийского-25;

Регионального – 20;

Городского -15;

#### 2.10. Показатели дополнительного потенциала учреждения:

Показатели	Условия	Баллы
Повышение плановой наполняемости по группам	*за каждые 2 группы	5
Многопрофильность групп		5
Круглосуточное пребывание	До 4 групп Более 4 групп	5 20
Бассейн, спортивная площадка Медицинский блок	За каждый вид	5
Несколько зданий	За каждое здание	5
Наличие оборудованных помещений для разных видов активности: изостудия, театральная студия, зимний сад и др.	За каждую единицу	5
Итого:		

2.11. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением воспитательно-образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок начисления баллов.

3.1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

3.2. По итогам работы Комиссии оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается председателем Комиссии. Данный оценочный лист является основанием для внесения на рассмотрение в Совет.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результат оценки

4.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

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

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

4.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными учредителя, отчета и портфолио результатов профессиональной деятельности руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана не действительной) изменяют её.

4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

### **5. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителя**

5.1. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая надбавка в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

5.2. Средства централизованного фонда, предусмотренные на стимулирование руководителя, направляются в учреждение и подлежат перераспределению среди работников учреждения в соответствии с Примерным положением об оценке качества работы педагогов МБДОУ при распределении стимулирующей части ФОТ.

5.3. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по просьбе самого работника, ходатайству председателя комитета по образованию района или представительного органа учреждения.

### **6. Заключительное положение**

6.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Денежные средства ФОТ, выделяемые на стимулирование руководителя МБДОУ, не использованные в течение финансового года, резервируются (до 30% от размера централизованного фонда стимулирования руководителей) или направляются на стимулирование педагогических работников МБДОУ.