

Согласовано
председатель
профсоюзной организации
МБДОУ «Д/с №232»
 Т.Ю. Мельникова
«05» 09 2012 год



Утверждаю
заведующий МБДОУ
«Д/с №232 «Рябинушка»
 О.А. Карнакова
«05» 09 2012 год



**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»**

(Новая редакция)

г. Барнаул

1. Общие положения

Настоящее положение составлено на основании ст. 144 ТК РФ, закона о РФ № 3266-1 от 10.07.92 «Об образовании» и методических рекомендаций Администрации Алтайского края № 182 от 15.01.2009, Постановления главы города Барнаула № 4368 от 22.12.08 «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Барнаула», Постановления Администрации города Барнаула № 2207 от 29.07.2010 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы города от 25.06.2008 № 1814». В соответствии с приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 22.05.2010 № 2010 «О внесении изменений в Модельную методику формирования системы оплаты труда работников МОУ, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования» вступившим в силу с 01.08.2010.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников ДОУ.

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

С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые три года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер поощрительной надбавки определяется образовательным учреждением самостоятельно.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

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

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- 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, наглядных 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 ДООУ включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты:

- за высокую результативность в работе с детьми и качественную реализацию годовых задач;
- за качественное, своевременное выполнение дополнительного объема работы, расширение зоны обслуживания.

1.6. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

1.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- Коэффициент за профессиональный рост (Кпр)
- Коэффициент за работу в инновационном режиме. Работа и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ (Кинн)
- Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос)
- Коэффициент превышения сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кпл.нап.)
- Коэффициент за выполнение работы не входящей в круг должностных обязанностей (Крзон.)
- Коэффициент победителям, призерам и участникам в конкурсах профессионального мастерства (Ккон.)
- Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (Кत्व.)
- Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом (Ккач.)
- Коэффициент здоровья (Кз)

2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера педагогам.

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

2.2. Коэффициент профессионального роста.

- руководство и участие в методических мероприятиях (открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, выступлений, 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 20 б.

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 **5 б**;
- 80 – 85% до **8 б**;
- 85 – 100% до **10 б**.

2.5. Коэффициент превышения сверх установленных норм плановой наполняемости групп:

- при выполнении плана детодней за каждого сверх нормы плановой наполняемости 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: 1 см – **1 б**, 2 см – **2 б**, чужая группа – **2 б**;
- 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 ДООУ, районном, городском, краевом) единовременно:

- на уровне ДООУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;
- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне 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 ДООУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;
- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне 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% - 3 б, 70% - 4 б, 80% - 6 б, 90% - 8 б, 100% - 10 б.

- творческий подход к организации взаимодействия с родителями (тематические групповые праздники, клубы, акции, традиции, использование активных форм взаимодействия и другое – 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 (административный состав)

3.1. Работникам ДООУ выплачиваются единовременные или постоянные поощрительные выплаты за качественную работу не входящую в круг обязанностей на основании приказа руководителя ДООУ до 3000 рублей.

3.2. Коэффициент профессионального роста педагога.

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

в ДООУ до **5 б**,

в районе до **10 б**,

в городе до **15 б**,

на уровне края до **20 б**.

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

в ДООУ до **5 б**,

в районе до **10 б**,

в городе до **15 б**,

на уровне края до **20 б**.

- 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 ДООУ, проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ), направленных на развитие ДООУ и их дальнейшая реализация, творческое оформление объектов ПРС – по итогам подготовки к новому учебному году.

- разработка и эффективное внедрение авторских инноваций до **15 б**;

- качество и результативность воспитательно-образовательного процесса до **5 б**.

3.4. Коэффициент эффективности управленческой деятельности:

- организация проблемно-ориентир. анализа до **5 б**;

- взаимодействие спец. (планы) до 5 б;
- качество выполнения годовых задач до 10 б;
- ведение документов, отчетность – до 5 б;
- организация доп. услуг 0 – 10б;
- обеспечение управления (совет ДОУ) до 5 б.

3.5. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- курьерские поручения до 10 б;
- за работу на компьютере до 30 б;
- уборка и благоустройство территории до 10 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- совмещение за заведующего до 50 б;
- замещение: 1 см – 1 б, 2 см – 2 б;
- общественная нагрузка – 3 б.

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

- на уровне ДОУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;
- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне 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 ДОУ (разовая выплата за период подготовки) одновременно:

- на уровне ДОУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;

- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне 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 до 5 б;
- отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег-педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения до 5 б.

3.9. Коэффициент за создание условий осуществления ВОП (Ксу):

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

3.10. Коэффициент дополнительного потенциала ДОУ (Кдп):

- превышение плановой наполняемости до 5 б;
- многопрофильность групп ДОУ до 10 б;
- трудоемкость (покупка игрушек, канц. товаров) до 10 б.

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-оздоровительных и коррекционных мероприятий до 10 б.

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

4.1. Работникам ДОУ выплачиваются единовременные или постоянные поощрительные выплаты за качественную работу не входящую в круг обязанностей, за высокую результативность в работе с детьми и качественную реализацию годовых задач на основании приказа руководителя ДОУ до 3000 рублей.

4.2. Коэффициент профессионального роста педагога.

- руководство и участие в методических мероприятиях (открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, выступлений, 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 20 б.

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

в ДОУ до 5 б,

в районе до 10 б,

в городе до 15 б,

на уровне края до 20 б.

- участие в работе аттестационной комиссии до 30 б.

4.3. 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 до 15 б;

- качество и результативность ВОП до 5 б;

- результаты диагностики (единовременно 2 раза в год) до 5 б;

- творческий подход в процессе ВОП до 5 б.

4.4. Коэффициент за участие в проводимых праздниках и развлечениях:

- в ДОУ (исполнение ролей) до 5 б.

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

- на уровне ДОУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;
- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне за участие до 20 б, за победу до 25 б.

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

- на уровне ДОУ за победу до 5 б;
- на уровне района за участие до 5 б, за победу до 10 б;
- на уровне города за участие до 10 б, за победу до 15 б;
- на уровне региона за участие до 15 б, за победу до 20 б;
- на всероссийском уровне за участие до 20 б, за победу до 25 б.

4.7. 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% - 3 б, 70% - 4 б, 80% - 6 б, 90% - 8 б, 100% - 10 б.

- творческий подход к организации взаимодействия с родителями (тематические групповые праздники, клубы, акции, традиции, использование активных форм взаимодействия и другое – 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.

4.8. Коэффициент здоровья

- работа без больничного листа до 5 б.

4.9. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- кружковая работа, секция до 5 б;
- за работу на компьютере до 30 б;
- уборка и благоустройство территории до 10 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- совмещение до 5 б;
- замещение: 1 см – 1 б, 2 см – 2 б, чужая группа – 2 б;
- общественная нагрузка – 3 б;
- профсоюзная работа – 20 б.

4.10. Коэффициент превышения наполняемости:

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

5. Критерии и коэффициенты оценки качества работы заместителя заведующего по АХР (административный состав)

5.1. Работникам ДОУ выплачиваются единовременные или постоянные поощрительные выплаты за качественную работу не входящую в круг обязанностей на основании приказа руководителя ДОУ до 3000 рублей.

5.2. 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 30 б;
- погрузка, разгрузка, уборка снега, перенос тяжестей до 3 б.

5.3. Трудоемкость

- закупка, разгрузка материалов, инвентаря до 10 б;
- курьерские поручения до 10 б;
- дежурство в выходные и праздничные дни до 10 б;
- оперативное решение аварийных, нестандартных 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;
- нарушение 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 отсутствии 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 до ознакомления под роспись педагогу и передается 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 подается 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 местом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана действительной) изменяют её.

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

Снято на заседании Управляющего Совета, протокол № 5 от 15.09.2012 г.

ВЗВЯ

пер-

У
КЭЗ

16 г.

Согласовано
председатель
профсоюзной организации
МБДОУ «Д/с №232»
Т.Ю. Мельникова
« 05 » 2012 год



Утверждаю
заведующий МБДОУ
«Д/с №232 «Рябинушка»
О.А. Карнакова
« 05 » 2012 год



Положение
«Об оценке качества работы учебно-вспомогательного персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 232 «Рябинушка» комбинированного вида при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»

(Новая редакция)

1. Общие положения

Настоящее положение составлено на основании ст. 144 ТК РФ, закона о РФ № 3266-1 от 10.07.92 «Об образовании» и методических рекомендаций Администрации Алтайского края № 182 от 15.01.2009, Постановления главы города Барнаула № 4368 от 22.12.08 «Об установлении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Барнаула.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников ДОУ.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, повышении производительности труда, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество работы и стимулировать повышение профессионального уровня, повышение производительности труда учебно-вспомогательного персонала и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда является результативность деятельности учебно-вспомогательного персонала по следующим показателям:

- участие в воспитательно-образовательной работе с воспитанниками (смотри-конкурсы, выставки, праздники, развлечения, акции, традиции и пр.);

- активное участие в инновационной деятельности;

- качественное выполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка;

- охрана жизни и здоровья детей

- обеспечение питьевого режима до 10 б.

2.3. Коэффициент дополнительного потенциала ДОУ:

- превышение плановой наполняемости до 5 б;
- работа с родителями до 5 б.

2.4. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;
- снижение заболеваемости детей до 30 б;
- качество организации питания до 30 б;
- качество физкультурно-оздоровит. и коррекционных мероприятий до 20 б.

2.5. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 10 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- совмещение – до 25 б;
- общественная нагрузка – 3 б;
- погрузка, разгрузка, уборка снега до 3 б;
- курьерские поручения до 10 б.

2.6. Трудоемкость

- приобретение медикаментов и медоборудования до 10 б.

Диспетчер

2.7. Коэффициент качества:

- работа с родителями по организации оплаты за детский сад (отсутствие долга до 4000 рублей) до 10 б;
- отсутствие задолженности по родительской плате до 5 б;
- отчетная документация до 10 б.

2.8. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.9. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 10 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- совмещение – до 25 б;
- общественная нагрузка – 5 б;
- оформление материалов для ПФ, ФСС до 30 б.

2.10. Трудоемкость

- за работу на компьютере до 30 б.

- курьерские поручения до 10 б.

Младший воспитатель

2.11. Коэффициент соблюдения СанПиН:

- качественное соблюдение гигиенических норм и выполнение всех санитарных мероприятий до 5 б;

- соблюдение режимных моментов до 5 б.

2.12. Коэффициент участия в педагогическом процессе:

- исполнение ролей на праздниках и развлечениях до 3 б;

- оказание помощи педагогам в образовательном процессе до 3 б.

2.13. Коэффициент посещаемости и наполняемости:

- при условии повышения посещаемости 80% и более до 5 б.

2.14. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 10 б.

2.15. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 10 б;

- ремонтные работы до 20 б;

- совмещение – до 3 б (за месяц);

- общественная нагрузка – 3 б;

- погрузка, разгрузка, уборка снега до 3 б;

- замещение: 1 см. – 1 балл, 2 см. – 2 балла, чужая группа - 2 балла.

Шеф – повар, повар

2.16. Коэффициент качества:

- соблюдение правил СанПиНа до 5 б;

- соблюдение технологии приготовления блюд до 5 б.

2.17. Трудоемкость

- переработка овощей на зимний период (разовая выплата) до 20 б.

2.18. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.19. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;

- ремонтные работы до 20 б;

- замещение – до 5 б;

- общественная работа до 5 б;

- расширение зоны обслуживания до 5 б.

Кухонный рабочий

2.20. Коэффициент качества:

- соблюдение правил СанПиНа до 5 б;
- соблюдение технологии приготовления блюд до 5 б.

2.21. Трудоемкость

- переработка овощей на зимний период (разовая выплата) до 20 б.

2.22. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.23. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- замещение – до 5 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 5 б.

Рабочий по стирке белья

2.24. Коэффициент качества:

- соблюдение правил СанПиНа до 5 б;
- количество стираемого белья сверх нормы до 5 б.

2.25. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.26. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 5 б.

Уборщица

2.27. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей:

- качество выполнения работы до 10 б.

2.28. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.29. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;

- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 5 б.

Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (дворник, слесарь-сантехник, плотник)

2.30. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.31. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 5 б.

Сторож

2.32. Коэффициент качественного выполнения должностных обязанностей:

- обеспечение сохранности имущества здания до 5 б.

2.33. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б;

2.34. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- уборка снега до 5 б.

Подсобный рабочий

2.35. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 5 б.

2.36. Трудоемкость:

- разгрузка овощей до 10 б;
- переборка овощей до 10 б. (2 раза в год зима – весна)

2.37. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б.

Заведующий складом мягкого инвентаря**2.38. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:**

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 20 б.

2.39. Трудоемкость:

- пошив костюмов, штор до 10 б;
- закупка, разгрузка материалов и инвентаря до 10 б;
- курьерские поручения до 5 б.

2.40. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б.

Заведующий складом продуктов питания**2.41. Выполнение работы не входящей в круг обязанностей:**

- уборка и благоустройство территории до 5 б;
- ремонтные работы до 20 б;
- общественная работа до 5 б;
- расширение зоны обслуживания до 10 б.

2.42. Трудоемкость:

- переборка овощей в овощехранилище до 20 б;
- разгрузка овощей до 10 б;
- курьерские поручения до 10 б.

2.43. Коэффициент здоровья:

- работа без больничного листа до 5 б.

2.44. Коэффициент качества:

- соблюдение правил СанПиН до 5 б.

2.45. Понижающий коэффициент баллов (в каждом случае применяется индивидуально):**В размере 100%**

- нарушение санитарно-гигиенических норм и санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение 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 отсутствия записи в тетради регистрации рабочего времени), отсутствие без уважительных причин, подмена без уведомления администрации).

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.

3. Регламент начисления баллов

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

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится до ознакомления под роспись сотрудника и передается в Совет учреждения.

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

4.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения сотрудникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

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

- нарушение 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 отсутствии записи в тетради регистрации рабочего времени), отсутствие без уважительных причин, подмена без уведомления администрации).

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.

3. Регламент начисления баллов

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

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится до ознакомления под роспись сотрудника и передается в Совет учреждения.

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

4.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам каждого месяца. Вознаграждения сотрудникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

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

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

4.4. 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.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

5.2. Апелляция подается 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.

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

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

5.5. В присутствии сотрудника, 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 сотрудника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

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

Принято на заседании Управляющего Совета, протокол № 5 от 05.09.2012 г.