



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о стимулировании работников дошкольного образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества, усиления мотивации и результата трудовой деятельности работников МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка» (далее - работников Учреждения).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.4. Руководитель Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

## 2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Стимулирование работников осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

2.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, с учетом критериев и показателей оценки эффективности деятельности работника, установленных в Учреждении.

2.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

2.6. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников. Индикатором измерения показателей стимулирования является количество баллов. Сумма баллов по показателям стимулирования составляет общую оценку по показателям стимулирования.

2.7. Основанием для стимулирования работников учреждения является успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решения педагогического совета Учреждения, успешное освоение программы воспитанниками, участие в районных методических объединениях, отсутствие травм полученных воспитанниками, разработка образовательных программ, особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.) и др.

2.8. Выплаты стимулирующего характера:

2.8.1. Денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей;

2.8.2. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная выплата 25% должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения.

2.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании оценки утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы. Учреждение самостоятельно устанавливает форму оценочных листов и порядок заполнения критериев и показателей результативности, и эффективности по итогам работы работников. Индикатором измерения показателей стимулирования является количество баллов.

2.9. Стимулирующие выплаты работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком производятся из расчета стимулирования за период до ухода в отпуск по уходу за ребенком.

2.10. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

### 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ.

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для:

- руководителей;
- воспитателей;
- других педагогических работников (музыкальному руководителю)
- медицинского персонала;
- прочих работников.

3.2. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая рабочая группа с участием первичной профсоюзной организации работников. Состав данной рабочей группы утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.3. В состав рабочей группы входит не менее 3 человек. В состав рабочей комиссии могут быть включены следующие категории работников: старший воспитатель, заведующий хозяйством, воспитатель, помощник воспитателя, а так же могут входить члены первичной профсоюзной организации.

Рабочая группа заполняет оценочные листы на сотрудников согласно критериям и баллам, ежегодно по полугодиям за период работы с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря. Перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы (оценочный лист) для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения изложен в приложении № 1.

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и имя, отчество работника, критерии оценки, утвержденные баллы, выполненные баллы, выставленные рабочей группой по соответствующим критериям, дата и подпись работника, фамилию и инициалы члена рабочей группы, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение оценочных листов работников Учреждения проводится на заседании рабочей группы с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей группы, повестка дня, решение.

В течение пяти рабочих дней с момента заседания рабочей группы заведующий знакомит каждого работника Учреждения с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник Учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в рабочую группу.

Рабочая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя Учреждения на основании протокола заседания рабочей группы.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера заведующего Учреждением устанавливается Учредителем на основании критерий оценки эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения для выплаты персональной стимулирующей надбавки руководителя (приложение № 2).

3.4.1. Персональная стимулирующая надбавка за выполнение показателей эффективности деятельности руководителя устанавливается и выплачивается руководителю ежемесячно по итогам первого и второго полугодия в зависимости от количества набранных процентов.

3.4.2. Мониторинг и оценка выполнения критериев деятельности руководителя осуществляется экспертной комиссией, обеспечивающей государственно-общественный характер управления. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. Решение комиссии является основанием для принятия учредителем решения о назначении и выплаты руководителю выплат за качество работы.

3.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя и работникам Учреждения могут быть сняты или уменьшены в следующих случаях:

- снижение показателей качества профессиональной деятельности руководителя или работника, в соответствии с которыми были установлены стимулирующие выплаты;
- применение к руководителю или работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей.

Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании рабочей группы.

#### 4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Премия работникам выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

5.2. Вопросы о премировании рассматриваются администрацией Учреждения совместно с первичной профсоюзной организацией.

5.3. Премия выплачивается на основании приказа заведующего Учреждением.

5.4. Премирование руководителя производится по приказу отдела образования администрации Труновского муниципального района.

5.5. Выплата премии производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

5.6. Конкретный размер премии работников определяется в соответствии с их личным вкладом в общие результаты и максимальным размером не ограничивается.

5.7. Премия начисляется с учетом фактически отработанного времени в % отношении к должностному окладу или ставке заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.8. Премия выплачивается за:

- выполнение дополнительной работы сверх своих функциональных обязанностей;
- снижение заболеваемости детей или стабильный низкий уровень заболеваемости детей;
- подготовку и проведение на высоком профессиональном уровне различных мероприятий, организацию концертной и выставочной деятельности, соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;
- подготовку и проведение семинарских занятий, практикумов различного уровня;
- проведение открытых занятий внутри детского сада, а также на уровне района, края;

Примерный перечень критериев и показателей результативности и эффективности работы для распределения стимулирующих выплат работникам МКДОУ д/с №21 «Дюймовочка».

### Оценочный лист воспитателя

Оценки выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы \_\_\_\_\_

	критерии	утверж дено	вып олне но
1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др)	1.Программно-методическое обеспечение воспитательной деятельности педагогического работника	0,3	
	2.Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе.	0,3	
	3.Участие педагога в реализации направлений дополнительного образования путем организации кружковой работы с детьми	0,3	
Итого баллов по разделу		0,9	
2.Организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1.Организация или активное участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	0,5	
	2.Результаты формирования интегративных качеств воспитанников	0,5	
	3.Система индивидуальной работы с воспитанниками	0,5	
Итого баллов по разделу		1,5	
3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.Высокий уровень организации работы с родителями (организация родительских собраний, круглых столов, диспутов, совместных акций, праздников, совместных дел, экскурсий, обновление МТБ группы, участка)	0,5	
	2.Состояние наглядного материала для родителей, наличие и обновление родительских уголков, подготовка раздаточных материалов (памятки, буклеты и др.) родителям	0,5	
	3.Высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	0,5	
	4.Отсутствие долга по оплате за детский сад и образовательные платные услуги	0,5	
Итого баллов по разделу		2,0	
4.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ и рабочих программ по реализации образовательных областей (методические разработки, рекомендации, пособия и т.п)	0,4	
	2.Высокая результативность профессиональной деятельности педагогических работников (качество проведения НОД, выполнение режима дня в соответствии с возрастом, высокий уровень коммуникативной культуры воспитанников)	1,4	
	3.Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы	0,8	
	4.Соответствие деятельности педагога требованиям нормативно-правовой базы ДОУ: отсутствие замечаний администрации; отсутствие жалоб родителей; высокая исполнительская дисциплина педагога (своевременное предоставление информации, отчетности, выполнение должностных инструкций)	1,0	
	5.Эффективность организации предметно-развивающей среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей	0,5	

	6.Активное участие педагога в методической работе ДООУ и района (проведение мастер-классов, открытых просмотров НОД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.)	0,9 0,4	
Итого баллов по разделу		5,4	
5.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.Создание условий для формирования здорового образа жизни у дошкольников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (соблюдение режима дня, двигательной активности и др.) 2.Динамика снижения уровня заболеваемости воспитанников группы в сравнении с предыдущим периодом 3.Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса 4.Организация питания (соблюдение режима питания, культурно-гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания) 5.Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников. 6. Посещаемость: - 70% и более - 50% - ниже 50%	0,9 0,9 0,9 0,9 0,7 0,9 0,2 0,1	
Итого баллов по разделу		5,5	
6.Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1.Посещение семей воспитанников на дому с целью определения статуса семьи: благополучная, неблагополучная (родители - алкоголики, педагогически несостоятельная семья, криминально-аморальная семья и т.д.) 2.Осуществление систематического контроля за опекаемыми детьми (за образовательным процессом, состоянием здоровья, материально-бытовым содержанием, сохранностью принадлежащего имущества) и выполнением опекуном своих обязанностей, наличие документации по посещению семьи	0,1 0,1	
Итого баллов по разделу		0,2	
7.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, группы и др.)	1.Создание безопасных условий для организации деятельности детей в группе и на детской площадке: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния); 2.Создание безопасных условий для организации деятельности детей на детской площадке: - состояние игрового оборудования и санитарное состояние участка (покраска, рыхление и увлажнение песка, прочность крепления МАФ, состояние выносного материала, сезонная работа на участке; 3.Оформление музея, экологических комнаты и тропы и др. 4.Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников образовательного учреждения в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных) 5.Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5	
Итого баллов по разделу		2,5	
8.Организация работы по безопасности и защищенности ДООУ (охрана труда, пожарная безопасность, гражданская оборона и чрезвычайные ситуации)	1. Организация работы: по охране труда, по пожарной безопасности, по гражданской обороне, по чрезвычайным ситуациям	2,0	
Итого баллов			
Всего баллов		20,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись

Ф.И.О работник

«Принято» « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Оценочный лист музыкального руководителя

Оценки выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы \_\_\_\_\_

	критерии	утвержд ено	выполне но
1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др)	1.Программно-методическое обеспечение воспитательной деятельности педагогического работника 2.Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе. 3.Участие педагога в реализации направлений дополнительного образования путем организации кружковой работы с детьми	0,3 0,3 0,3	
Итого баллов по разделу		0,9	
2.Организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1.Организация или активное участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников 2.Система индивидуальной работы с воспитанниками	0,75 0,75	
Итого баллов по разделу		1,5	
3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.Высокий уровень организации работы с родителями (участие в организации родительских собраний, круглых столов, диспутов, совместных акций, праздников)	2,0	
Итого баллов по разделу		2,0	
4.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1.Участие в разработке основной образовательной программы ДОУ и рабочих программ по реализации образовательных областей (методические разработки, рекомендации, пособия и т.п) 2.Высокая результативность профессиональной деятельности педагогических работников (качество проведения НОД, высокий уровень коммуникативной культуры воспитанников) 3.Своевременное и качественное оформление и ведение документации 4.Соответствие деятельности педагога требованиям нормативно-правовой базы ДОУ: отсутствие замечаний администрации; высокая исполнительская дисциплина педагога (своевременное предоставление информации, отчетности, выполнение должностных инструкций) 5.Эффективность организации предметно-развивающей среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей 6.Активное участие педагога в методической работе ДОУ и района (проведение мастер-классов, открытых просмотров НОД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.) 7.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0,4 1,4 0,8 1,0 0,5 0,9 0,4	
Итого баллов по разделу		5,4	
5.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.Создание условий для формирования здорового образа жизни у дошкольников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий во время НОД 2.Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса	1,0 1,0	
Итого баллов по разделу		2,0	
6.Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей детей муниципальные краевые	0,3 0,4	
Итого баллов по разделу		0,7	
7.Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, группы и др.)	1.Создание безопасных условий для организации деятельности детей в музыкальном зале: 2.Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников образовательного учреждения в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных) 3.Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	1,5 1,5 0,5	
Итого баллов по разделу		2,5	
Всего баллов		15,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре. «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись

Ф.И.О работник

## Оценочный лист старшего воспитателя

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы \_\_\_\_\_

	критерии	утверждено	выполнено
1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др)	1. Программно-методическое обеспечение воспитательной деятельности педагогического работника	0,5	
	2. Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе.	0,5	
	3. Удовлетворенность интересов воспитанников и их родителей (анкетирование)	0,5	
	<b>Итого баллов по разделу</b>	<b>1,5</b>	
2. Организация (участие) системных исследований мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	1. Организация или активное участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	1,0	
	2. Результаты формирования интегративных качеств воспитанников	0,5	
	3. Система работы с педагогами	1,0	
<b>Итого баллов по разделу</b>	<b>2,5</b>		
3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1. Высокий уровень организации работы с родителями (организация родительских собраний, круглых столов, диспутов, совместных акций, праздников)	1,0	
	2. Состояние наглядного материала для родителей, наличие и обновление родительских уголков, подготовка раздаточных материалов (памятки, буклеты и др.) родителям	1,0	
<b>Итого баллов по разделу</b>	<b>2,0</b>		
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1. Участие в разработке основной образовательной программы ДООУ и рабочих программ по реализации образовательных областей (методические разработки, рекомендации, пособия и т.п)	1,5	
	2. Высокая результативность профессиональной деятельности педагогических работников (положительная динамика квалификационного роста педагогических кадров, своевременное повышение квалификации педагогами, разработка различных планов и программ, участие в конкурсах районных, краевых)	1,0	
	3. Своевременное и качественное оформление и ведение документации, стендов	1,5	
	4. Соответствие деятельности педагога требованиям нормативно-правовой базы ДООУ: отсутствие замечаний администрации; отсутствие жалоб родителей; высокая исполнительская дисциплина педагога (своевременное предоставление информации, отчетности, выполнение должностных инструкций)	1,0	
	5. Активное участие педагога в методической работе ДООУ и района (организация, проведение мастер-классов, открытых просмотров НОД, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.)	1,0	
	6. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0,5	
<b>Итого баллов по разделу</b>	<b>6,5</b>		
5. Контроль за организацией физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Контроль за созданием условий для формирования здорового образа жизни у дошкольников, использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (соблюдение режима дня, двигательной активности и др.)	1,0	
	2. Контроль за динамикой снижения уровня заболеваемости воспитанников группы в сравнении с предыдущим периодом	1,0	
	3. Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного		



	процесса 4. Организация питания (соблюдение режима питания, культурно-гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания) 5. Вовлечение родителей в образовательную деятельность по формированию основ здорового образа жизни и сохранению и укреплению здоровья воспитанников.	1,0 1,0 1,0	
Итого баллов по разделу		5,0	
6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1. Осуществление систематического контроля за опекаемыми детьми (за образовательным процессом, состоянием здоровья, материально-бытовым содержанием, сохранностью принадлежащего имущества) и выполнением опекуном своих обязанностей, наличие документации по посещению семьи 2. Составление социального паспорта	1,0 1,0	
Итого баллов по разделу		2,0	
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, группы и др.)	1. Создание безопасных условий для организации деятельности детей в группе и на детской площадке: - состояние детской мебели и игрового оборудования (прочность крепления, маркировка, эстетичность состояния); 2. Создание безопасных условий для организации деятельности детей на детской площадке: - состояние игрового оборудования и санитарное состояние участка (покраска, рыхление и увлажнение песка, прочность крепления МАФ, состояние выносного материала, сезонная работа на участке; 3. Оформление музея, экологических комнаты и тропы и др. 4. Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников образовательного учреждения в форме творческих выставок, выставок продуктов проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных) 5. Участие педагога в энергосберегающих мероприятиях	1,5 1,5 1,3 0,7 0,5	
Итого баллов по разделу		5,5	
Всего баллов		25,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись

И.О. Ф. работника

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников дошкольного образовательного учреждения.

## Оценочный лист диетсестры

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы, на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено в баллах	Выполнено
Эффективность работы.	1. Работа с родителями, наглядная агитация по питанию детей	4,0	
	2. Своевременность сдачи отчета по питанию	3,0	
	3. Отсутствие обоснованных жалоб	3,0	
Итого по критерию		<b>10</b>	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подпись

Ф.И.О работника

«Принято» « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников дошкольного образовательного учреждения.

**"Критерии оценки  
эффективности деятельности руководителей муниципальных  
дошкольных образовательных учреждений для выплаты  
персональной стимулирующей надбавки**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой показатель
.	Соответствие деятельности ДОО законодательству в области образования, нормативным правовым актам	1.Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности ДОО.	1 балл
		2.Отсутствие или снижение количества замечаний по противопожарной безопасности	1 балл
		3.Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	1 балл
		4.Санитарное состояние учреждения указанных в предписаниях органов контроля и надзора	1 балл
		<b>Всего:</b>	<b>4 балла</b>
.	Создание системы государственного общественного управления ДОО	Сочетание принципов единоначалия и самоуправления:	
		1. Наличие органов общественного самоуправления, отражающих интересы воспитанников, родителей, воспитателей;	1 балл
		2. Наличие нормативно-правовой базы по государственно-общественному управлению в ДОО;	1 балл
		3. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности ДОО (выступление в средствах массовой информации, выпуск собственной газеты, социологический опрос, подготовка и выступление с публичным докладом, размещение материала о деятельности ДОО на сайте	1 балл
		<b>Всего:</b>	<b>3 балла</b>
.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	Охват детей, посещающих образовательное учреждение, программами дополнительного образования составляет более 20 процентов	1 балл
		Оказание платных образовательных услуг	1 балл
		<b>Всего:</b>	<b>2 балла</b>
.	Информационная открытость	Размещение на сайте образовательного учреждения:	
		своевременное обновление информации, размещаемой на сайте	1 балл
		соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства	1 балл

		<b>Всего:</b>	<b>2 балла</b>
Кадровое обеспечение образовательного процесса	1. Укомплектованность ДООУ педагогическими кадрами и младшим обслуживающим персоналом;		2 балла
	2. Сохранение и привлечение молодых специалистов со стажем работы до 3 лет;		1 балл
	3. Доля педагогических работников имеющих : -высшую квалификационную категорию свыше 30%		1 балл
	- 1 квалификационная категория 30%		1 балл
	4. Наличие победителей призеров краевых конкурсов и форумов		2 балла
	<b>Всего:</b>		<b>7 баллов</b>
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Выполнение норм питания		2 балл
	Снижение заболеваемости		2 балл
	Отсутствие травматизма.		1 балл
	<b>Всего:</b>		<b>5 баллов</b>
Финансово-экономическая деятельность	Своевременное, достоверное представление отчетов и других сведений, связанных с исполнением бюджета		2 балла
	Отсутствие замечаний по нецелевому использованию бюджетных средств (итоги проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности)		1 балл
	Достижение установленных образовательным учреждением значений показателей соотношения средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения к средней заработной плате в сфере общего образования Ставропольского края		3 балла
	<b>Всего:</b>		<b>6 баллов</b>
Создание условий для нерегламентированной деятельности детей.	Оборудование игровых уголков, зон: - художественно-творческой деятельности;		1 балл
	- познавательно-речевой;		1 балл
	- физкультурно-оздоровительной; психологической разгрузки.		1 балл
	Создание условий для самостоятельной детской деятельности.		1 балл
	Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг свыше 50%		2 балл
	<b>Всего:</b>		<b>6 баллов</b>
<b>ИТОГО :</b>			<b>35 баллов</b>

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от руководителей муниципальных учреждений образования Труновского муниципального района Ставропольского края.