

СОГЛАСОВАНО

протокол заседания ПК МБДОУ «Детский сад № 43» от 13.01.2021 г. № 43

протокол заседания ПК филиала МБДОУ «Детский сад № 43»-«детский сад №33» от 13.01.2021 г. № 28

протокол заседания ПК филиала МБДОУ «Детский сад № 43»-«детский сад №40» от 13.01.2021 г. № 32 (корпус 1), от 13.01.2021 г. № 27 (корпус 2)

протокол заседания ПК филиала МБДОУ «Детский сад № 43»-«детский сад №41» от 13.01.2021 г. № 37

протокол заседания ПК филиала МБДОУ «Детский сад № 43»-«детский сад «Колосок» от 13.01.2021 г. № 32

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания
Управляющего совета
от 20.01.2021 г. № 05

УТВЕРЖДЕНО

приказ МБДОУ
«Детский сад № 43»
от 20.01.2021 г. №13

X

Ж.А. Блейхер

Заведующий МБДОУ "Детский сад № 43"

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад № 43» в новой редакции

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 43» (далее - ДОУ), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера назначаются один раз в год в сентябре (по итогам прошедшего учебного года), причем педагогическим работникам 95 % стимулирующего фонда распределяется на оценочные листы и 5% на единовременные стимулирующие выплаты финансируемые из краевой субвенции.

Непедагогическим работникам централизованный фонд руководителя определяется в размере 1% от ФОТ работников МБДОУ финансируемых из краевой субвенции и распределяется следующим образом: для стимулирования в размере 40% на оценочные листы административно-управленческого персонала (заведующие филиалом, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе) и 60% на единовременные стимулирующие выплаты заведующим филиалами, заведующему по учебно-воспитательной работе, младшим воспитателям.

2. Цели стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБДОУ производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования.

3.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников является результативность их труда, оцененная в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ.

3.2. Основанием для стимулирования остальных работников ДОУ являются критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ – критерии оценки результативности и эффективности работы непедагогического персонала.

3.3. Необходимым условием стимулирования работников ДОУ является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.4. Если на работника ДОУ налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

4.1. Стимулирующий фонд оплаты труда ДОУ делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, которые делятся на две части: 1 часть стимулирующие выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогов, 2 часть – за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение педагогического опыта;

- на стимулирующие выплаты АУП персоналу (заведующий филиалом, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе);

- единовременные стимулирующие выплаты АУП персоналу (заведующий филиалом, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе) и УВП персоналу (младший воспитатель).

Размер частей определяется приказом заведующего МБДОУ на каждый период установления стимулирующих выплат (на 1 сентября и 1 января).

4.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в дошкольном образовательном учреждении приказом заведующего создаётся экспертная комиссия, действующая согласно «Положению об экспертной комиссии».

4.3. После согласования на заседании Управляющего Совета результатов эффективности профессиональной деятельности работников, экспертной комиссией (отдельно по категориям: административно-управленческий персонал, педагогические работники ДОУ и прочие работники ДОУ) определяется общая сумма баллов по учреждению отдельно для каждой категории работников. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов, просчитанных для данной категории работников.

Расчетная стоимость одного балла (m) вычисляется по формуле:

$m = \text{ФОТ ст} / S$, где

ФОТст – объем стимулирующей части фонда оплаты труда (для педагогических работников - за вычетом сумм предусмотренным пунктом 4.6).

S – сумма баллов, набранная всеми работниками данной категории работников.

Месячный объем стимулирующей выплаты (Z) рассчитывается по формуле:

$Z = N * m$, где:

N – сумма баллов, набранная работником,

m - расчетная стоимость одного балла.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ производятся на основании приказа заведующего ДОУ.

4.5. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые принятым на постоянное место работы, осуществляются из общего объема стимулирующего фонда педагогических работников за 1 год работы 30% от оклада, за 2 год работы 20%, за 3 год 10%

4.7. Вновь принятые педагоги предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенное заведующим дошкольного образовательного учреждения. По результатам данного Портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.8. Работники ДОУ, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по одной должности на выбор. Работникам, работающим по внешнему совместительству, данные стимулирующие выплаты не производятся.

5. Единовременные стимулирующие выплаты.

5.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ДООУ производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

№ п/п	критерии	шкала
1	Личные профессиональные достижения в очных конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский, международный	3000 4000 5000
2	Выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом, выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности: - выполнение обязанностей руководителя МУМО - ведение сайта образовательной организации - ведение АИС «Сетевой регион. Образование» - ведение мониторингов системы статистической отчётности - ведение отчетности о ежемесячном выполнении муниципального задания - ведение пенсионного отчета СЗВ-ТД, КЧРП (выгрузка ЕГИССО) - контрактный управляющий	300-1000 1500-3000 300-1000 300-1000 500-1500 300-1000 3000-4000
3	- выдвижение творческих идей в области деятельности работника, - активное участие в творческих и рабочих группах	300-1000 300-1000
4	Проявление творческой инициативы и самостоятельности при организации и проведении мероприятий на различных уровнях: - образовательной организации - муниципальный - краевой, всероссийский, международный	500-1000 1000-1500 1500-2000
5.	- по случаю присвоения почетных званий - награждения почетными грамотами, - отраслевыми наградами	1500-2000 1000-1500 1000-3000

5.2. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ДООУ осуществляются на основании приказа заведующего ДООУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. Основание проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

6.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагога. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки качества работы педагогов ДООУ, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагога – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определённый период времени.

6.2. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и оценочных листов (Приложение 1,2,3) и содержит самооценку его труда.

6.3. Не менее чем за две недели до заседания экспертной комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, педагоги передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей качества работы, с приложением копий

документов, заверенных руководителем ДООУ, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

6.4. На основании представленных оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогов ДООУ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Управляющий совет учреждения. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и председателем профсоюзного комитета учреждения.

7. Порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

7.1. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, который состоит из двух частей:

- первая часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогов, которые распределяются в соответствии с пунктом 7.2.

- вторая часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников направляется на ежемесячные выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение педагогического опыта, которые распределяются в соответствии с пунктом 7.3.;

7.2. Порядок осуществления первой части стимулирующих выплат.

7.2.1. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца в соответствии со следующими коэффициентами, изложенными в оценочном листе (Приложение 1):

1) коэффициент профессионального роста (Кпр);

2) коэффициент посещаемости (Кп).

7.2.2. Коэффициенты и выплаты стимулирующих надбавок.

Максимальный коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) 1,2.

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

1. Представление и обобщение опыта на уровне образовательной организации (открытые занятия, мастер – классы) К1

2. Выступления и/ или участие в семинарах, практикумах, конференциях, взаимопосещения, презентации, участие в работе ПМПк и других мероприятиях на уровне образовательной организации и т.п. К2

3. Участие педагога в конкурсах / подготовка воспитанников к участию в конкурсах на уровне образовательной организации К3

4. Работа в инновационном режиме на уровне ДООУ: работа в творческих группах, разработка и внедрение программ по дополнительному образованию, проектов, в том числе и ТРИЗ (предоставление разработок), расширение спектра форм взаимодействия с родителями К4

Кпр рассчитывается по формуле $1 + \Sigma K1 + K2 + K3 + K4$

Коэффициент посещаемости (Кп), $K_p \leq 1$.

Коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям (Кпв) рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_{ф} / N_{н}$, где:

$N_{ф}$ - фактическая численность детей в группе;

$N_{н}$ - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, СанПин 2.4.1.3049-13.

$K_{пп}$ - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшему воспитателю, музыкальным работникам, воспитателю ИЗО, педагогу-психологу, учителю-логопеду, инструкторам по физической культуре) рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$, где:

$N_{уф}$ - фактическая численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, СанПин 2.4.1.3049-13.

$N_{у}$ - нормативная численность детей в учреждении.

$R_{св}$ - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

Бв - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

Размер стимулирующей надбавки (Рсп) иным педагогическим работникам (старшему воспитателю, музыкальным работникам, учителям-логопедам, педагогу-психологу, инструкторам по физической культуре, воспитателю ИЗО) рассчитывается по формуле:

$$Рсп = Бп \times Кпр \times Кп;$$
 где:

Бп - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

Кпр - коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

7.3. Порядок осуществления второй части стимулирующих выплат.

7.3.1. Стимулирующие выплаты второй части выплачиваются ежемесячно по результатам труда за год. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников проводится 1 раз в год по итогам прошедшего учебного года в сентябре, в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых на стимулирующий фонд оплаты труда, пропорционально отработанному времени (не оплачиваются периоды, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске (или отпуске без сохранения заработной платы), учебном отпуске, отсутствовал на рабочем месте по причине болезни). Педагогическим работникам, впервые приступившим к работе, стимулирующие выплаты начисляются по результату фактически отработанного одного года.

7.3.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом ДООУ, выборным органом учреждения на основании представления заведующим ДООУ заключения экспертной комиссии.

7.3.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности их профессиональной деятельности (Приложение 2), представленные в оценочных листах (Приложение 3).

8. Порядок проведения оценки результативности деятельности непедагогических работников:

– административно-управленческий персонал (заведующие филиалами, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе;

8.1. Выплаты стимулирующего характера заведующим филиалами, заместителю заведующего по учебно-вспомогательной работе производятся за счет процентной доли (пункт 1.2.) централизованного фонда руководителя размер которого составляет 1% от фонда оплаты труда работников МБДОУ и филиалов, финансируемых из краевой субвенции. Стимулирующий фонд оплаты труда заведующих филиалами направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности.

8.2. Порядок осуществления стимулирующих выплат:

8.2.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно по результатам труда за год. Оценка результативности профессиональной деятельности непедагогических работников проводится 1 раз в год по итогам прошедшего учебного года (в сентябре), в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых на стимулирующий фонд оплаты труда, пропорционально отработанному времени (не оплачиваются периоды, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске (или отпуске без сохранения заработной платы), учебном отпуске, отсутствовал на рабочем месте по причине болезни). Непедагогическим работникам, впервые приступившим к работе, стимулирующие выплаты начисляются по результату фактически отработанного одного года.

Размер стимулирующих выплат для заведующих филиалами, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: величина процентной доли централизованного ФОТ руководителя для стимулирования заведующих филиалами, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе делится на сумму баллов,

набранных всеми заведующими филиалами, заместителем заведующего по учебно-воспитательной работе.

8.2.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом ДООУ, выборным органом учреждения на основании представления заведующим ДООУ заключения экспертной комиссии.

8.2.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии (Приложение 2), представленные в оценочных листах (Приложение 3).

9. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

9.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава ДООУ на 25%;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ на 25%;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда на 50%, при грубом, неоднократном нарушении (выговор) на 100%;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины на 50%, при грубом, неоднократном нарушении (выговор) на 100%;

9.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера, о сроках их действия устанавливаются приказом заведующего на основании решения Управляющего Совета ДООУ.

10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

10.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

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

10.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

10.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание экспертной комиссии.

10.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, данной экспертной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

10.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ДООУ и согласования с Управляющим советом и профсоюзным комитетом.

11.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 10.1. настоящего Положения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности
(за счёт субсидии из краевого бюджета)

(ФИО, должность)

МБДОУ «Детский сад № 43»

(наименование образовательной организации)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

КРИТЕРИЙ ОЦЕНИВАНИЯ Профессиональный рост педагога (Кпр)	МЕРОПРИЯТИЯ		Само- оценка Баллы	Засчи- ты- ваемые баллы
1.Представление и обобщение опыта на уровне образовательной организации (открытые занятия, мастер – классы) <u>0,05</u>				
2.Выступления и/ или участие в семинарах, практикумах, конференциях, взаимопосещения, презентации, участие в работе ПМПк и других мероприятиях на уровне образовательной организации и т.п. <u>0,05</u>				
3.Участие педагога в конкурсах / подготовка воспитанников к участию в конкурсах на уровне образовательной организации <u>0,05</u>				
4.Работа в инновационном режиме на уровне ДОУ: работа в творческих группах, разработка и внедрение программ по дополнительному образованию, проектов, в том числе и ТРИЗ (предоставление разработок), расширение спектра форм взаимодействия с родителями <u>0,05</u>				
2.Посещаемость (Кп)		Итого баллов Кпр:		
Количество рабочих дней	Норма месяца:	Фактически отработано:		
Итого(Рс):				

Члены экспертной комиссии:

/

/

/

подпись
Ознакомлен:

расшифровка

/

Дата
расшифровка

подпись

**Критерии оценки результативности труда педагогических работников
МБДОУ «Детский сад № 43» для установления ежемесячной премии
за результативность профессиональной деятельности**

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО (единица измерения, например баллы)	Методика расчета
1. Создание условий для образовательного процесса		
Представление и обобщение опыта работы	1.1. Транслирование педагогического опыта: очное и (или) дистанционное транслирование опыта на семинарах, практикумах, мастер-классах, секциях, круглых столах, школьных округах, научно-практических конференциях, и т.д.) - на муниципальном, - краевом, всероссийском уровнях	По критерию 1.1. начисляется 9 баллов в случае транслирования педагогического опыта внедрения в образовательный процесс технологий, авторских программ, проявления инициативности, способности творчески мыслить и находить нестандартные решения: на муниципальном уровне – 4 балла, на краевом, всероссийском уровне – 5 баллов.
2. Личный вклад в повышение качества образования	2.1. Наличие авторских/ соавторских опубликованных материалов (СМИ, сборники научно – практических конференций, сайты профессиональных сетевых сообществ) 2.2. Разработка программно – методического сопровождения образовательного процесса (инновационного проекта, конспекта открытого занятия, сценария, презентации по теме и представление его на разных уровнях) 2.3. Активное участие в подготовке, проведении конкурсов, фестивалей, праздников и других мероприятий, в работе жюри разного уровня очно или дистанционно	По критерию 2.1. начисляется 5 баллов в случае опубликованных авторских / соавторских материалов, используя СМИ и Интернет ресурсы. По критерию 2.2. начисляется 5 баллов , при соответствии разработанных материалов условиям реализации ООП, при активном участии в подготовке и проведении значимых мероприятий. По критерию 2.3. начисляется 4 баллов за проявление профессионального творчества, креативности, инициативы, с целью повышения качества дошкольного образования.

3. Развитие профессиональных компетенций через участие в конкурсах профессионального мастерства	3.1. Участие в очных , дистанционных конкурсах на: - муниципальном уровне - краевом уровне - всероссийском (международном) уровне 3.2. Победа в очных, дистанционных конкурсах на: - муниципальном уровне, - краевом уровне, - всероссийском /международном уровне	По критерию 3.1. начисляется 9 баллов за участие в олимпиадах, конкурсах, проектах муниципального уровня – 1 балл, краевого уровня – 2 балла, всероссийского (международного) уровня – 3 балла. По критерию 3.2. начисляется 15 баллов за победу в очных, дистанционных творческих конкурсах на муниципальном уровне – 4 балла, на краевом уровне – 5 баллов, на всероссийском/ международном уровне – 6 баллов.
4. Оценка профессионального мастерства педагога, результативность участия в конкурсах воспитанников, детских и (или) педагогических коллективов	4.1. Участие в очных, дистанционных конкурсах на: - муниципальном уровне, - краевом уровне, - на всероссийском/ международном уровне 4.2. Победа в очных, дистанционных конкурсах на: - муниципальном уровне, - краевом уровне, - всероссийском/ международном уровне	По показателю 4.1. начисляется 6 баллов за участие воспитанников в конкурсах на муниципальном уровне – 1 балл, краевом уровне – 2 балла, на всероссийском уровне – 3 балла По показателю 4.2. начисляется 15 баллов за результаты участия воспитанников (победитель) в олимпиадах, конкурсах, проектах муниципального уровня – 4 балла, краевого уровня – 5 баллов, всероссийского/международного – 6 баллов
5. Активное участие в работе методических объединений, методических советов	5.1. Активное участие в работе методических объединений, советов педагогических работников на муниципальном, краевом, всероссийском уровнях	По показателю 5.1. начисляется 5 баллов за проявление педагогом активности в профессиональном сообществе.
Совокупная значимость всех критериев в баллах: 70баллов		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по УВР, педагога за период _____

ФИО, должность						
№ п/п	Целевые показатели эффективности педагогического работника	Критерии оценки эффективности и результативности работы	Кол-во баллов	Само-оценка	комментарии	Оценка экспертной комиссии
1	Представление и обобщение опыта работы	1.Транслирование педагогического опыта: очное и (или) дистанционное транслирование опыта на семинарах, практикумах, мастер – классах, секциях, круглых столах, школьных округах, научно - практических конференциях): - на муниципальном - на краевом, всероссийском уровнях	4 5			
2	Личный вклад в повышение качества образования	2.1.Наличие авторских/ соавторских опубликованных материалов (СМИ, сборники научно – практических конференций, сайты профессиональных сетевых сообществ) 2.2.Разработка программно – методического сопровождения образовательного процесса (инновационного проекта, конспекта открытого занятия, сценария, презентации по теме и представление его на разных уровнях) 2.3.Активное участие в подготовке, проведении конкурсов фестивалей, праздников и других мероприятий, в работе жюри разного уровня очно, дистанционно.	5 5 4			
3	Развитие профессиональных	3.1.участие в очных, дистанционных конкурсах на:				

	компетенций через участие в конкурсах профессионального мастерства	- муниципальном, - краевом, - всероссийском уровне 3.2.победа в очных, дистанционных конкурсах на - муниципальном, - краевом, - всероссийском уровне	1 2 3 4 5 6			
4	Оценка профессионального мастерства педагога. результативность участия в конкурсах воспитанников, детских и (или) педагогических коллективов	4.1. Участие в очных, дистанционных конкурсах на - муниципальном, - краевом, - всероссийском уровне 4.2.Победа в очных, дистанционных конкурсах на - муниципальном, - краевом, - всероссийском уровне	1 2 3 4 5 6			
5	Активное участие в работе МО	Активное участие в работе методических объединений, советов педагогических работников на муниципальном, краевом, всероссийском уровнях	5			
	Количество баллов:		70			

Члены экспертной комиссии:

/	/
/	/
/	/
подпись	подпись
расшифровка	расшифровка

Ознакомлен:

/	/
дата	подпись расшифровка

Критерии для установления ежемесячной выплаты за высокую результативность профессиональной деятельности непедагогическим работникам

Заведующий филиалом

N п/п	Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение	Рекомендации по расчету показателя
1	2	3	4	5
1.	Выполнение муниципального задания по показателю посещаемости воспитанниками ДОУ	наличие положительной динамики посещаемости детьми ДОУ, разница между показателем посещаемости за предыдущие два календарных года	1% - 1 б. 2% - 2 б. 3% - 3 б. 4% - 4 б. 5% - 5 б. 6% - 6 б. 7% - 7 б. 8% - 8 б. 9% - 9б. 10% и более - 10 б	Данные ДОУ (сравнение данных отчетов о выполнении муниципального задания за декабрь месяц двух предыдущих годов)
2.	Результативность профессиональной деятельности заведующего Филиалом	- представление и обобщение опыта руководителя на различных уровнях: <i>муниципальный уровень:</i> участие победа <i>региональный уровень:</i> участие победа <i>федеральный уровень</i> участие победа	Расчет баллов за каждое мероприятие очно – 2 б. заочно – 1 б. очно – 3 б. заочно – 2 б. очно – 4 б. заочно – 3 б. очно – 5 б. заочно – 4 б. очно – 6 б. заочно – 5 б. очно – 7 б. заочно – 6 б.	Для расчета показателя используется отчетность заведующего Филиалом с предоставлением подтверждающих документов, дипломы, грамоты
3.	Эффективность управленческой деятельности	образовательная организация – победитель очных конкурсов: городских краевых всероссийских выступления, проведение мастер-классов, семинаров в рамках работы школьного округа	2 б. за конкурс 3 б. за конкурс 4 б. за конкурс максимально 15 баллов 1 б. за участие в мероприятиях ШО; 2б. за мероприятие, проведенное самостоятельно	Для расчета показателя используется отчетность заведующего Филиалом с предоставлением подтверждающих документов, дипломы, грамоты, приказы, планы

			образовательной организацией максимально 15 баллов	
4.	Уровень средней заработной платы педагогических работников	Отношение средней заработной платы педагогических работников дошкольного образования к средней заработной плате в сфере общего образования в Алтайском крае, % $Оз = (Зс / Дт) \times 100$ (Зс - средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования за отчетный период, рублей в месяц; Дт - среднемесячная заработная плата работников в сфере общего образования в Алтайском крае <i>Отчетным периодом является предыдущий календарный год</i>)	при достижении показателя - 3 баллов; при не достижении - 0 баллов	Для расчета показателя используют данные Комитета по образованию
5.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	доля работников филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования, в общем числе работников (%) $Дпрскх = Чпрскх / Чпр \times 100,$ где: Дпрскх - доля педагогических работников (без внешних совместителей) филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования; Чпрскх - численность педагогических работников (без внешних совместителей) филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования; Чпр - общая численность	начисляется 0,1 балла за каждый 1% работников филиала, квалификационные характеристик и которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования, максимальное количество 10 баллов	Для расчета показателя используют статистические данные

		педагогических работников (без внешних совместителей) филиала		
6.	Повышение квалификации педагогических работников	количество педагогических работников учреждения, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), к общей численности педагогических работников	начисляется 0,1 балла за каждый 1% работников филиала, прошедших в межаттестацио нный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), максимально 10 баллов	Для расчета показателя используется оперативная отчетность ДОУ с предоставлением подтверждающих документов
Итого максимальное количество			111 баллов	

Оценочный лист
результативности и эффективности работы по должности «Заведующий филиалом»

(ФИО заведующего филиалом полностью)

(наименование филиала)

N п/п	Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение	Само- оценка	Оценка экспертн ой комисси и
1	2	3	4	5	6
1.	Выполнение муниципального задания по показателю посещаемости воспитанниками ДОУ	наличие положительной динамики посещаемости детьми ДОУ; данные ДОУ (сравнение данных отчетов о выполнении муниципального задания за декабрь месяц двух предыдущих годов)	1% - 1 б. 2% -2 б. 3%-3 б. 4%-4 б. 5%-5 б. 6%-6 б. 7%-7 б. 8%-8 б. 9%-9б. 10% и более -10 б		
2.	Результативность профессиональной деятельности заведующего Филиалом	- представление и обобщение опыта руководителя на различных уровнях: <i>муниципальный уровень:</i> участие победа <i>региональный уровень:</i> участие победа <i>федеральный уровень</i> участие победа	Расчет баллов за каждое мероприятие очно – 2 б. заочно – 1 б. очно – 3 б. заочно – 2 б. очно – 4 б. заочно – 3 б. очно – 5 б. заочно – 4 б. очно – 6 б. заочно – 5 б. очно – 7 б. заочно – 6 б.		
3.	Эффективность управленческой деятельности	образовательная организация – победитель очных конкурсов: городских краевых всероссийских	2 б. за конкурс 3 б. за конкурс 4 б. за конкурс максимально 15 баллов		

		выступления, проведение мастер-классов, семинаров в рамках работы школьного округа	1 б. за участие в мероприятиях ШО; 2б. за мероприятие, проведенное самостоятельно образовательной организацией максимально 15 баллов		
4.	Уровень средней заработной платы педагогических работников	Отношение средней заработной платы педагогических работников дошкольного образования к средней заработной плате в сфере общего образования в Алтайском крае, % $Oz = (Зс / Дт) \times 100$ (Зс - средняя заработная плата педагогических работников дошкольного образования за отчетный период, рублей в месяц; Дт - среднемесячная заработная плата работников в сфере общего образования в Алтайском крае <i>Отчетным периодом является предыдущий календарный год</i>	при достижении показателя - 3 баллов; при недостижении - 0 баллов		
5.	Кадровое обеспечение образовательного процесса	доля работников филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования, в общем числе работников (%) $Дпрскх = Чпрскх / Чпр \times 100$, где: Дпрскх - доля педагогических работников (без внешних совместителей) филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования; Чпрскх - численность педагогических работников (без внешних совместителей) филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования; Чпр - общая численность педагогических работников (без	начисляется 0,1 балла за каждый 1% работников филиала, квалификационные характеристики которых соответствуют действующим квалификационным характеристикам должностей работников образования, максимально 10 баллов		

		внешних совместителей) филиала			
6.	Повышение квалификации педагогических работников	количество педагогических работников учреждения, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), к общей численности педагогических работников	начисляется 0,1 балла за каждый 1% работников филиала, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), максимально 10 баллов	106.	
Итого максимальное количество			111 баллов		

Председатель экспертной комиссии _____ Блейхер Ж.А.
подпись Ф.И.О.

Члены экспертной комиссии:

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

С результатом оценки экспертной комиссии ознакомлен (а) «_____» _____ 20__ г.

_____/_____
подпись Ф.И.О.