

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ КУЛУНДИНСКОГО РАЙОНА  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.10.2011 г.

№ 691

с. КУЛУНДА

**О введении новой системы оплаты труда  
работников муниципальных дошкольных  
образовательных учреждений**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 г. № 3266 - 1 «Об образовании» (в редакции закона от 24.04.2008 г.) п о с т а н о в л я ю:

1. Ввести новую систему оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях района с 01.01.2012г.

2. Утвердить:

2.1. Методику расчета нормативов финансирования фонда оплаты труда и формирования фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений (приложение 1);

2.2. Примерное положение об оценке качества работы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (приложение 2);

2.3. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных учреждений (приложение 3);

2.4. Положение об экспертной комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

3. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Рихерт Т.Н.) осуществлять финансирование расходов на введение новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

4. Председателю комитета по образованию и делам молодежи В.С.Карпенко:

4.1. Обеспечить организационно – информационное и методическое сопровождение перехода МДОУ на новую систему оплаты труда;

4.2. Обеспечить осуществление в МДОУ мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками.

5. Руководителям МДОУ:

5.1. Разработать качественные показатели за результаты труда работников, условия и размер выплат, установив их в коллективных договорах, локальных

нормативных актах, принимаемых по согласованию с органами государственного управления МДОУ и с учетом мнения профсоюзной организации.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района Другова В.В.

Глава администрации района



С.П. Балухин

Карпенко В.С.  
21 1 68

Всего экз.- 18

Дело – 1

Образование – 1

Финансовый комитет – 1

МДОУ - 15

Методика  
расчета нормативов финансирования фонда оплаты труда  
и формирования фонда оплаты труда  
муниципальных дошкольных образовательных  
учреждений Кулундинского района

1. Общее положение

1.1. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений разработана в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее – МДОУ).

1.2. Методика определяет и устанавливает порядок расчета нормативов финансирования фонда оплаты труда и формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений на основе письма министерства образования и науки Российской Федерации от 31.03.2008г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новой системы оплаты труда».

1.3. Методика устанавливает порядок расчета нормативов финансирования фонда оплаты труда и формирования фонда оплаты труда работников МДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.4. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей частей по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала и по результатам труда органами государственного - общественного управления МДОУ.

1.7. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актам учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Норма рабочего времени, указанных в категории работников, (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.9. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

## 2. Формирование ФОТ МДОУ

2.1. Формирование ФОТ МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год.

2.2. Размер ФОТ МДОУ определяется учредителем в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости муниципального задания.

## 3. Распределение ФОТ МДОУ

3.1. При распределении ФОТ в МДОУ выделяются части направляемые:

на оплату труда руководящих работников (заведующие, заместитель заведующий по административно – хозяйственной работе, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования ( воспитатель, педагог – психолог, учитель – логопед, инструктор по физической культуре);

на оплату труда категории работников обслуживающего и медицинского персонала (младший воспитатель, помощник воспитателя, старшая медсестра, медсестра, делопроизводитель, кладовщик, повар, рабочий комплексного обслуживания, подсобный рабочий, грузчик, машинист по стирке белья уборщик помещений, кастаньяша, сторож, дворник и др.)

на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и др. в размерах установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ.

При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно – образовательный процесс, в базовой части ФОТ в образовательном учреждении устанавливается самостоятельно.

3.2.1. При распределении ФОТ формируется централизованный фонд стимулирования заведующего (1%).

3.3. ФОТ работников МДОУ (ФОТ<sub>р</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>),

$$\text{ФОТ}_r = \text{ФОТ}_b + \text{ФОТ}_{ст}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического персонала: 95% и 5% соответственно.

3.4. Базовая часть ФОТ педагогического персонала составляет гарантированный оклад работникам и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно – образовательный процесс (ФОТ<sub>оп</sub>), определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога.

$$\text{ФОТ}_o = \text{SUM} \text{ФОТ}_{оп}$$

Где ФОТ<sub>оп</sub> – общая часть заработной платы педагога.

Общая часть заработной платы педагога ФОТ<sub>оп</sub> рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 ТК РФ) с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{оп} = \text{БО} \times (\text{К}_o + \text{К}_c + \text{К}_к), \text{ где}$$

БО – величина базового оклада в соответствии с единой тарифной сеткой;

К<sub>о</sub> – коэффициент, учитывающий уровень образования;

К<sub>с</sub> – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

К<sub>к</sub> – коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

Величина повышающих коэффициентов устанавливается образовательным дошкольным учреждением самостоятельно.

#### 4. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работника

4.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОУ по согласованию с органом государственного - общественного управления МДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МДОУ.

4.4. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель МДОУ, в праве использовать средства дохода от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи). Стимулирующий фонд может быть

увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

## 5. Порядок и условия труда обслуживающего и прочего персонала

5.1. Заработная плата работников обслуживающего персонала состоит из оклада (в соответствии с единой тарифной сеткой), выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат.

5.2. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

5.3. Размеры и условия выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Решение об установлении стимулирующих выплат обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МДОУ.

## 6. Расчет оклада руководителей МДОУ

6.1. Заработная плата руководителя МДОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора, в соответствии с единой тарифной сеткой, группой оплаты труда (коэффициент по группам оплаты труда устанавливается комитетом по образованию Кулундинского района).

6.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ осуществляется комитетом по образованию за качественные показатели в управлении учреждения.

## 7. Полномочия руководителя учреждения

7.1. Руководитель МДОУ в пределах ФОТ без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены Федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размер оклада и ставок, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной платой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, применяемым с учетом мнения

представительного органа работников МДОУ, в пределах ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. Руководитель МДОУ используют экономию ФОТ при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

7.4. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу на эти цели могут направляться средства стимулирующей части ФОТ.

7.5. В случае образования экономии заработной платы в образовательном учреждении, средства могут направляться на увеличение стимулирующей части ФОТ.

### Приложение 3

к постановлению главы  
администрации района

от 26.10.2011 № 691

#### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества работы педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

##### 1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оценке качества работы педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений, при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) устанавливает порядок рассмотрения органом общественного самоуправления муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ).

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

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение мотивации педагогов на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

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

осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;

развитие творческих способностей детей (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 МДОУ включает в себя постоянные доплаты на определенный период и единовременные поощрительные выплаты.

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



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

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

## 2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера

1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр). Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (внутри ДОУ, районном, краевом) – 0-15 баллов:

руководство и участие в методических объединениях;  
выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;  
публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.

2. Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн) – 0-15 баллов.

Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МДОУ:

комплексных программ нового поколения;  
авторских программ, проектов, технологий, методик;  
программ развития МДОУ;  
проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МДОУ у родителей и общественности.

3. Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (Кпос):

уменьшение пропусков по болезни – 0-15 баллов;  
уменьшение пропусков по иным причинам – 0-15 баллов.

4. Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нап.) – 0- 30 баллов.

5. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри МДОУ, муниципальном, региональном) (К кон). Устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам МДОУ:

выплаты в течение одного года победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства в размере:

всероссийского – 20 баллов;

краевого – 15 баллов;

районного – 10 баллов;

единовременные выплаты победителям и лауреатам конкурсов учебно-методических материалов - 20 баллов.

6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (К тв):

всероссийского – 20 баллов;

краевого – 15 баллов;

районного – 10 баллов;

7. Коэффициент оценки качества работы педагога Советом (К кач). Выплачивается по результатам анкетирования, которое проводится два раза в год:

удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога – 10 баллов;

отсутствие обоснованных обращений родителей детей, работников МДОУ по поводу конфликтных ситуаций – 10 баллов.

8. Коэффициент за участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий (К восп.) (применяется к помощникам воспитателя) - 30 баллов.

### 3. Регламент начисления баллов

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

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

### 4. Порядок рассмотрения Советом вопроса стимулирования работников МДОУ

4.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам каждого месяца.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом по представлению руководителя МДОУ.

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

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

#### 5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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

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

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

Приложение

к постановлению главы  
администрации района

от 26.10.11 № 691

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии

муниципального общественного совета по развитию образования  
по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей  
муниципальных дошкольных образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Положение об экспертной комиссии муниципального общественного совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – Положение) муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - МДОУ) определяет порядок формирования и регламент работы экспертной комиссии (далее – Комиссия) муниципального общественного совета по развитию образования по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ.

1.2. Комиссия создается в целях осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей МДОУ.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Положением о муниципальном общественном совете по развитию образования.

2. Состав Комиссии

2.1. Состав Комиссии включает представителей комитета по образованию и делам молодежи, родительской общественности, профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Состав Комиссии формируется муниципальным общественным советом по развитию образования и утверждается его председателем. Секретарь Комиссии избирается из числа членов Комиссии на первом заседании большинством голосов.

2.3. Председателем Комиссии назначается председатель комитета по образованию и делам молодежи.

3. Регламент деятельности Комиссии

3.1. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей председатель Комиссии формирует из состава Комиссии рабочие экспертные группы (далее – Группы) (в составе не менее трех человек) и закрепляет за ними руководителей МДОУ.

3.2. Группа в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности руководителей МДОУ на основе отчета

руководителя (портфолио результатов профессиональной деятельности руководителя).

3.3. Результаты экспертной оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности руководителя МДОУ за отчетный период.

3.4. Оценочный лист подписывается всеми членами Группы.

3.5. На основании представленных Группами оценочных листов Комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности руководителей МДОУ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки председателю Комиссии для подготовки доклада на заседание совета комитета. Заключение подписывается председателем совета комитета и доводится для ознакомления руководителя под роспись.

3.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию и делам молодежи администрации района. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.7. В случае несогласия руководителя МДОУ с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной Группой, он вправе подать в Комиссию апелляцию.

3.8. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.9. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает Комиссию, на которую в обязательном порядке приглашаются члены Группы и руководитель МДОУ, подавший апелляцию.

3.10. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

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

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее – Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее – МДОУ), усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

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

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

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям МДОУ устанавливается приказом учредителя, по согласованию с комитетом по финансовой, налоговой и кредитной политике и вопросам труда.

1.5. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителей МДОУ по результатам деятельности за отчетный период.

1.6 Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности МДОУ и отчет руководителей МДОУ о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 10 сентября.

1.7. Учредителем создается экспертная комиссия (далее – Комиссия) по оценке качества деятельности руководителей МДОУ. Состав и регламент деятельности Комиссии определяется Положением об экспертной комиссии муниципального общественного совета по развитию образования по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ.

1.8. Руководители МДОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

1.9. По итогам оценки Комиссии председатель Комитета ежегодно в срок до 20 сентября вносит на рассмотрение Комиссии предложения по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ.

2. Критерии оценки деятельности руководителей МДОУ при установлении выплат стимулирующего характера за качественные показатели в управлении учреждением

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

Первая категория МДОУ (15);

Вторая категория МДОУ (10).

2.2. Качество и общедоступность дошкольного образования:

за отсутствие (или снижение количества) пропускаемых детьми дней: уменьшение пропусков по болезни (0-10);

уменьшение пропусков по иным причинам (0-10);

предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям (0-15);

отсутствие обоснованных обращений родителей, работников МДОУ, МАДОУ по поводу конфликтных ситуаций (10).

2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

создание предметно-развивающей среды (0-10);

информационно-методическое обеспечение (0-10);

соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности (0-10);

эстетические условия, оформление МДОУ, МАДОУ, кабинетов специалистов, состояние территории (0-10).

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

за привлечение дополнительных ресурсов в МДОУ (финансовых, материально-технических, организационных, научных и т.д.) (0-10);

за эффективное и оперативное использование муниципальных средств (0-10).

2.5. Качественное управление кадрами:

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

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

развитие профессиональной компетенции педагогов:

участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях (0-15);

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

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

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

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

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

2.7. Сохранение здоровья детей:

высокий коэффициент сохранения здоровья детей (0-15);

снижение заболеваемости детей (0-15);

качество организации питания детей (0-15);

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

2.8.Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в МДОУ (наличие и работа родительского комитета, попечительского совета и др.) (10);

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

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

повышение заработной платы работников (10);

призовые места МДОУ в смотрах, конкурсах (20).

2.9. Саморазвитие руководителя:

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

высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

всероссийского – 25;

регионального – 20;

муниципального – 15.

2.10. Показатели дополнительного потенциала учреждения:

Показатели	Условия	Баллы
Превышение плановой наполняемости по группам	*за каждые 2 группы	5
Многопрофильность групп		5
Бассейн Спортивная площадка Медицинский блок	за каждый вид	5
Несколько зданий	за каждое здание	5
Наличие оборудованных помещений для разных видов активности: изостудия, театральная студия, зимний сад и пр.	за каждую единицу	5



Итого:	
--------	--

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

### 3. Порядок начисления баллов

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

3.2. По итогам работы Комиссии оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается председателем Комиссии. Данный оценочный лист является основанием для внесения на согласование в экспертную комиссию о распределении фонда стимулирования руководителей МДОУ.

### 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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

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

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

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

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

### 5. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителей

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

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

5.3. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по собственной инициативе, просьбе самого работника,

ходатайству председателя комитета по образованию района или представительного органа учреждения.

6. Заключительное положение

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

6.2. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей образовательных учреждений, не использованные в течение финансового года, резервируются (до 30% от размера централизованного фонда стимулирования руководителей) или направляются на стимулирование педагогических работников МДОУ.