

Принято:
общим собранием
протокол № 9 от 28.08.2019 г.



Утверждено:
Заведующим МКДОУ
«Лобановский детский сад»
Т. В. Алексеенко
Приказ - ОД № 20 от 29.08.2019 г.

Положение
Об оценке эффективности деятельности учреждения и работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Лобановский детский сад»

1. Общие положения

- 1.1. Положение Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Лобановский детский сад общеразвивающего вида» (именуемое в дальнейшем - Учреждение) вводится для унификации методов морального и материального стимулирования, используемых в детском саду.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ; Указом Президента РФ от 7 мая 2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Письмом заместителя министра «О разработке показателей эффективности» от 20.06.2013 № АП – 1073/02; Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»; постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением администрации муниципального образования Ефремовский район от 26.06.2014 №970 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Ефремовского района, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Постановление №970) и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью повышения эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.
- 1.3. Положение является локальным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров морального и материального стимулирования.
- 1.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.
- 1.5. Конкретные размеры стимулирующих доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом заведующего Учреждением, издаваемым в соответствии с решением Общего собрания работников МКДОУ.
- 1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных работников Учреждения.
- 1.7. Положение пересматривается и утверждается по мере необходимости, срок его действия не ограничен.

2. Виды морального и материального стимулирования

- 2.1. В учреждении вводятся следующие виды морального поощрения сотрудников:
 - Объявление благодарности,
 - Награждение Почетной грамотой,
 - Представление к награждению:
 - > Премией Главы администрации муниципального образования за заслуги в области образования,

- > Почетной грамотой комитета по образованию,
- > Почетной грамотой Департамента образования Тульской области,
- > Почетной грамотой Министерства образования РФ,
- > Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования».

2.2. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за высокое качество и результативность выполненной работы в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременная премия, основанием для выплаты которой, являются:

- профессиональный праздник – День дошкольного работника;
- Международный женский день и День защитника Отечества;
- личный юбилей (50 лет и далее каждые 5 лет);
- по итогам подготовки к новому учебному году;

Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и могут определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере. Период выплаты премий составляет:

- ежемесячно,
- на квартал,
- на год.

Сумма премий ежемесячной и на квартал не входит в состав премий на год. Вновь принятым в ОУ педагогам премия на год начисляется за имеющиеся наработки (презентации, проекты, опыт работы и т.д.) в области дошкольного образования.

2.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- эффективность и результативность выполненных работ.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Для оценки качества и результативности работников Общее собрание ОУ разрабатывает шкалу оценки, позволяющая объективно оценить эффективность деятельности работника. Условия, порядок, размеры, шкала оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяется ОУ самостоятельно. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику ОУ. Сотрудники ОУ самостоятельно заполняют листы критериев оценки эффективности деятельности труда. После заполнения листов критериев оценки эффективности деятельности труда сотрудниками ОУ, назначается заседание Общего собрания ОУ, где проверяется достоверность заполнения листов, рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов, происходит окончательное обсуждение о назначении стимулирующих выплат работникам ОУ. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до ОУ.

Стоимость одного балла шкалы равна одному проценту от должностного оклада сотрудника. Процентное выражение утверждаются приказом заведующего ежегодно или ежеквартально, или ежемесячно в зависимости от периодичности выплат стимулирующего характера.

Шкала перевода баллов в проценты: 1 балл равен 1%.

3. Критерии оценки труда

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности вновь принятых на работу воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре (премия на год)

	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Опыт работы	50	
2	Творческие проекты	20	
3	Дидактический материал	20	
4	Презентации	20	
5	Наглядный материал	10	

3.2. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре (премия на год)

	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Проведение мастер-классов, открытых просмотров НОД, открытых мероприятий	30 20 10 5	всерос регион. муницип. в ДОУ
2	Выступления на конференциях, семинарах и т.д.	40 30 20 5	всерос регион. муницип. в ДОУ
3	Наличие публикаций (за 1 работу)	50	
4	Наличие собственной страницы на сайте	50	
5	Активное участие в методической работе ДОУ: разработка и проектирование образовательных программ, тематических планов	40	
6	Использование современных педагогических, здоровьесберегающих, коррекционных технологий в процессе обучения	35	
7	Высокий уровень интегративных качеств воспитанников	35	
8	Консультативная работа с неорганизованными детьми	5	
9	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	50 40 30 20	всерос регион. муницип. в ДОУ
10	Признание высокого профессионализма педагога родителями (анкетирование, опрос, наличие благодарственных писем)	30	
11	Сохранение контингента воспитанников	15	
12	Возрастная трудность (ранний возраст детей)	50	
13	Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей	45	

14	Участие в профессиональных конкурсах	50 40 30 20	всерос регион. муницип. в ДОУ
15	Наличие призовых мест у педагога	40 30 20 10	всерос регион. муницип. в ДОУ
16	Участие воспитанников в конкурсах	30 20 10 5	всерос регион. муницип. в ДОУ
17	Наличие призовых мест у воспитанников	40 30 20 10	всерос регион. муницип. в ДОУ
18	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	20	
19	За ведение кружковой работы	20	
20	Привлечение родителей к участию в мероприятиях ДОУ	25	
21	За коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	10	
22	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	10	
23	Взаимодействие с другими общественными организациями, организациями культуры и образования	10	
24	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	30	
25	Личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса детского сада	10	
26	Создание в соответствии с современными требованиями условий для осуществления образовательного процесса (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	40	
27	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	10	
30	Отсутствие больничных листов в отчетном году.	40	

3.3. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре (ежемесячное премирование)

	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Подготовка воспитанников к выступлению на конкурсах, выставках и смотрах различного уровня	всерос - от 30 до 50 регион –от 20до40 муницип-от 15до25 ДОУ-от 10 до 20	
2	Осуществление проектной деятельности	от 20 до 21	
3	Использование виртуальных экскурсий по различным темам проектов с помощью мультимедийных презентаций	от 20 до 21	
4	Наличие письменных благодарностей от родителей	от 20 до 21	
5	Мероприятия, подготовленные воспитателями, с участием родителей	от 10до11	
6	Введение новых форм и методов работы с родителями	от 10 до 20	

7	Проведение работы с трудными семьями вне рабочего времени и организация индивидуальных встреч с родителями	от 15 до 25	
8	Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, рекомендаций, применяемых в реализации ООП	от 30 до 50	
9	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	от 25 до 35	
10	Разработка и использование здоровьесберегающих технологий: - гимнастика для глаз; - дыхательная гимнастика; - релаксация; - игровой стретчинг; - психогимнастика.	от 30 до 45	
11	Оформление стендов ДОУ	от 5 до 6	
12	Отсутствие травматизма	от 25 до 45	
13	Создание развивающих центров в группе	от 10 до 11	
14	Освещение деятельности ДОУ: - в СМИ - на интернет-ресурсах и собственных сайтах	от 40 до 50	

3.4. Критерии оценки эффективности деятельности младшего воспитателя

№	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	3 2 1	всерос регион. муницип.
2	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий (участие в конкурсах, праздниках, оформлении группы, участка)	2	
3	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	2	
4	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	1	
5	За коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	1	
6	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	3	

3.5. Критерии оценки эффективности деятельности завхоза

№	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	3	
2	Контроль за экономичным расходованием энергоресурсов, воды и тепловой энергии	10	
3	Особую материальную ответственность	50	
4	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	1	
5	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	3 2 1	всерос регион. муницип.
6	Тяжелый физический труд	50	

7	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	2	
8	Коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	1	
9	Работа во внеурочное время, связанная с производственной необходимостью	50	

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности повара

№	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Тяжелый физический труд	30	
2	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	3 2 1	всерос регион. муницип.
3	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	1	
4	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	3	
5	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	2	
6	Коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	1	

3.7. Критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№	Критерии	Максимальное кол-во баллов	Примеч.
1	Вредные условия работы с компьютером	40	
2	Ведение личных дел воспитанников	5	
3	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	3 2 1	всерос регион. муницип.
4	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	1	
5	Ведение документации по компенсации части родительской платы за содержание ребёнка в ДОУ	20	
6	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	3	
7	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	2	
8	Коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	1	

3.8. Критерии оценки эффективности деятельности рабочей по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянши, рабочего по обслуживанию здания, кухонного рабочего, сторожа, дворника, уборщика служебных помещений

№	Критерии	%	Примеч.
1	Ответственное отношение к сохранности рабочей техники, инструмента	1	
2	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни ДОУ	1	

3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	1	
4	Получение грамот и наград, благодарностей, поощрений	3 2 1	всерос регион. муницип.
5	Коммуникабельность, создание благоприятной психологической обстановки в коллективе	1	
6	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	2	
7	Эффективная работа по совершенствованию материально-технической базы ДОУ, привлечение спонсорских средств	2	
8	Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	3	

4.Снижение и лишение работника стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника заведующим ДОУ по согласованию с Общим собранием работников МКДОУ в случае

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- неудовлетворительная организация питания;
- неудовлетворительное состояние территории ДОУ.

4.2. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники ДОУ, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

