

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-КАЛМАНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 8 » (18) 2015 г.

№ С/QL

с. Усть-Калманка

Об утверждении Положения о системе
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных дошкольных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014.), введением новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений с 1 января 2013 года

ПОСТАНОВЛЯЮ:

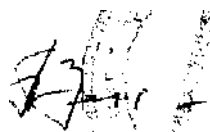
1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Усть-Калманского района, реализующих программы дошкольного образования (Приложение).

2. Признать утратившим силу Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Усть-Калманского района, реализующих программы дошкольного образования, утвержденное постановлением администрации Усть-калманского района от 11.01.2013г. № 3.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. председателя комитета администрации Усть-Калманского района по образованию Земзюлину Е.И.

Глава Администрации района



Б.П.И. Зиновьев

Число: 18.01.2015

УТВЕРЖДЕНО:
Постановлением Администрации
Усть-Калманского района
от «•£)>> Г>Я 2015 г. № jc2

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
УСТЬ-КАЛМАНСКОГО РАЙОНА, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Усть-Калманского района, реализующих программы дошкольного образования (далее - дошкольные учреждения).

1.2. Положение разработано с целью:
повышения общего уровня оплаты труда;
повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
создания стимулов к повышению профессионального труда и привлечения высококвалифицированных специалистов;
повышения производительности труда и оптимизации численности учреждений.

1.3. Заработная плата работников включает:

должностные оклады;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.4. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

к выплатам стимулирующего характера . относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. .

1.5. Для определения минимального размера оплаты труда педагогических работников, руководителей учреждений и их заместителей в дошкольных учреждениях устанавливается базовый оклад. Величина базового оклада устанавливается настоящим Положением (приложение 5).

1.6. Оплата труда прочих работников дошкольных учреждений, не относящихся к работникам, перечисленным в п. 1.5. настоящего Положения, до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов), осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников дошкольных учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями дошкольных учреждений и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

1.8. Перечень должностей, относящихся к педагогическим и прочим работникам дошкольных учреждений, установлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2. Распределение фонда оплаты труда дошкольного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда дошкольного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, педагогического персонала, осуществляющего воспитательно-педагогическую и образовательную деятельность, состоит из базового оклада и надбавок к нему:

в соответствии с занимаемой должностью (группа должности);
за наличие квалификационной категории;
в соответствии со стажем и образованием;
за наличие почетного звания, отраслевых наград;
за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности. '•: *

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников дошкольных учреждений.

2.4. Руководитель дошкольного учреждения формирует и утверждает штатное расписание дошкольного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и на основании рекомендаций по методике формирования модельного штатного расписания образовательных учреждений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования, утвержденных постановлением Администрации района.

3. Расчет должностных окладов педагогических работников

3.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

Состав комиссии по распределению централизованного фонда утверждается приказом Комитета по образованию.

В состав комиссии входят специалисты управления образования, председатель районного комитета профсоюзной организации, председатель совета управления образования, представитель родительской общественности. Комиссия создается на каждый учебный год.

• -.. 8. Заключительные положения

8.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в дошкольном учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ И
ПРОЧИМ РАБОТНИКАМ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Педагогические работники:

старший воспитатель;
воспитатель;
учитель-логопед;
учитель-дефектолог;
педагог-психолог;
педагог дополнительного образования;
инструктор по физической культуре;
музыкальный руководитель.

2. Прочие работники:

главный бухгалтер
старшая медсестра;
медсестра;
врач; "*. •
помощник воспитателя;
шеф-повар;
повар;
рабочий по ремонту и обслуживанию зданий;
кладовщик;
уборщик служебных помещений;
машинист по стирке белья;
кастелянша;
сторож;
подсобный рабочий;
вахтер;
дворник;
секретарь.

Приложение № 2
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

Коэффициенты
квалификационно-профессиональных групп должностей педагогических,
административно - управленческих работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Должность	Коэффициент
1.	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,0
2.	Педагог дополнительного образования	1,05
3.	Воспитатель	1,1
4.	Педагог-психолог	1,15
5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	1,15
6.	<u>Старший воспитатель</u>	1,2

Приложение № 3
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

Коэффициенты

Стаж педагогических, административно - управленческих работников
муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Стаж педагогической работы	Коэффициент
1.	Стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
2.	<u>Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет</u>	1,05
3.	<u>Стаж педагогической работы от 10 и более</u>	1,10

Приложение № 4
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

Коэффициенты
образования педагогических, административно - управленческих работников
муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Уровень образования	Коэффициент
1.	Высшее профессиональное образование	1,05
2.	Среднее профессиональное образование	1,03
3.	Начальное профессиональное образование	1,00
4.	Среднее (полное) общее образование	1,00

Приложение № 5
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

Размер
базового оклада педагогических, административно - управленческих
работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных
учреждений

N п/п	Наименование должности	Размер базового оклада
Педагогические работники		
1.	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	• 5674
2.	Педагог дополнительного образования	5674
3.	Старший воспитатель, воспитатель	5674
4.	Педагог-психолог	5674
5.	Учитель-логопед, учитель-дефектолог	5674
Административно - управленческий персонал		
1,	Заведующий	4830

Приложение № 6
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников Муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и определяет порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений.

**1. Объёмные показатели деятельности
муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество воспитанников и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1		
1.Количество групп <u>дошкольных учреждений.</u>	Из расчета за группу	10
2.Количество работников в дошкольном образовательном учреждении	За каждого работника; Дополнительно за каждого работника, имеющего: Первую квалификационную категорию, Высшую квалификационную категорию	0,5

3.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других <u>спортивных сооружений</u>	За каждый вид	До 15
4.Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (<u>изостудия, комната сказок</u>)	За каждый вид	До 15
5.Наличие собственного ! оборудованного мед. кабинета, столовой, <u>раздаточной</u>	За каждый вид	До 15
6.Наличие учебно-опытных <u>участков</u>	За каждый вид	До 100
7.Наличие собственных : котельной, очистных сооружений и других сооружений ,жилых домов	За каждый вид	До 20
8.Наличие обучающихся(воспитанников) посещающих бесплатные кружки, студии, организованные этими <u>учреждениями или на их базе</u>	За каждого обучающегося	До 0,5
9.Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки Учебно тренировочных групп	За каждую группу	5.
Групп <u>спортивного совершенствования</u>	За каждого обучающегося	0,5
10.Наличие в образоват. учреждении (кл., групп) общего назначения обучающихся со спец. потребност., охвачен. квалифицир. коррекцией <u>физич. и псих, развития</u>	За каждого обучающегося	2,5
	За каждую группу	До 1

1.3. Дошкольные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

2. Порядок отнесения муниципальных дошкольных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципального дошкольного образовательного учреждения определяется один раз в год по состоянию на 1 сентября Комитетом по образованию в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых дошкольных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Комитетом по образованию.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений контингент воспитанников определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.4. За руководителями муниципальных дошкольных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более, чем на один год.

Приложение № 7
к Положению
о формировании системы оплаты труда
работников муниципальных бюджетных
дошкольных образовательных учреждений
Усть-Калманского района, реализующих
программы дошкольного образования

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА
СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей МБДОУ производится из средств централизованного фонда стимулирования (далее - централизованный фонд), сформированного Комитетом по образованию в объеме 1% от фонда оплаты труда работников МБДОУ.

2. Условия стимулирования

2.1. Основанием для премирования руководителей МБДОУ является оценка профессиональной деятельности руководителей, осуществляемая по следующим критериям:

- качество предоставления образовательных услуг в учреждении;
- совершенствование условий для осуществления образовательного процесса; "*. •
- эффективность управленческой деятельности;
- сохранение здоровья воспитанников;
- кадровые ресурсы учреждения;
- саморазвитие и научный потенциал руководителя.

2.2. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется 2 раза в год на 1 января и на 1 сентября, комиссией по оценке результативности деятельности руководителей МБДОУ.

Учредителем создается экспертная комиссия (далее - Комиссия) по оценке качества деятельности руководителей МБДОУ. Состав и регламент деятельности Комиссии определяется Положением об экспертной комиссии муниципального общественного совета • по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей МБДОУ. Руководители МБДОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

3.2. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю МБДОУ, определяется в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей, утвержденным Комитетом по образованию.

Приложение к Положению о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных учреждений (Приложение № 7 к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ Усть-Калманского района, реализующих программы дошкольного образования, утвержденное постановлением Администрации Усть-Калманского района от 12.02.2015 № 52)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Усть-Калманского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее - Положение) разработано в целях оценки профессиональной деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, повышения качества образовательной и воспитательной работы, развития их творческой инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей за счет усиления материальной заинтересованности.

1.2. Настоящее Положение определяет основания, критерии и порядок оценки профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Усть-Калманского района (далее - МБДОУ).

1.3. Основанием для стимулирования является аналитическая информация комитета по образованию о показателях деятельности МБДОУ и отчет руководителей МБДОУ о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем в комитет по образованию в период с 10 по 25 января.

1.4. Комитетом по образованию создается экспертная комиссия по оценке результативности профессиональной деятельности руководителей МБДОУ. Состав и регламент деятельности Комиссии определяется приказом комитета по образованию. Экспертная комиссия на основе представленных руководителями МБДОУ заполненных оценочных листов (см. Приложение № I), сверенных с отчетом о результатах самообследования образовательного учреждения, и иными данными, представленными комитетом по образованию, осуществляет оценку профессиональной деятельности руководителей.

1.5. Распределение централизованного фонда осуществляется экспертной комиссией, в состав которой входят: представители комитета по образованию, профсоюза работников народного образования и науки, Управляющего совета, представитель от руководителей ДОУ.

1.6. Председателем комиссии назначается председатель комитета по образованию и делам молодежи.

2. Критерии оценки деятельности руководителей МБДОУ при установлении выплат стимулирующих надбавок за качественные показатели в управлении учреждением

2.1. Оценка профессиональной деятельности руководителей осуществляется по следующим критериям:

- качество предоставления образовательных услуг в учреждении;
- совершенствование условий для осуществления образовательного процесса;
- эффективность управленческой деятельности;
- сохранение здоровья воспитанников;
- кадровые ресурсы учреждения;
- саморазвитие и научный потенциал руководителя.

2.2. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

3.2. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется исходя из суммы набранных руководителем баллов и цены одного балла. Цена одного балла устанавливается по следующему принципу: общая величина централизованного фонда (в рублях) делится на сумму баллов, набранных всеми руководителями, претендующими на выплаты.

3.3. На основании оценки экспертной комиссии приказом комитета по образованию устанавливаются размер выплаты стимулирующих надбавок каждому руководителю МБДОУ.

3.4. Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат открытым голосованием путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех членов комиссии. Протоколы хранятся в комитете по образованию и делам молодежи 5 лет.

3.5. Руководители МБДОУ имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

3.6. На основании протокола комиссии председатель комитета издаёт приказ об определении ежемесячных стимулирующих выплат на определённый период.

3.7. Количество баллов для определения стимулирующей части оплаты труда руководителей, только назначенных на должность, определяется экспертной комиссией.

3.8. Руководителям могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие год. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю ДОУ, максимальным пределом не ограничиваются.

3.9. Экспертная комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, срок хранения которых 5 лет. На основании протокола экспертной комиссии председатель комитета по образованию издаёт приказ о премировании руководителей.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

4.2. Апелляция подается в письменном виде в конфликтную комиссию комитета администрации Усть-Калманского района по образованию 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 экспертной комиссии и процедуре оценки.

4.4. В срок не позднее тридцати рабочих дней со дня подачи апелляции для рассмотрения поданной апелляции созывается заседание конфликтной комиссии.

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

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

5. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителям

5.1. Руководители учреждений, имеющие дисциплинарное взыскание, могут быть лишены стимулирующих выплат в течение срока действия дисциплинарного взыскания. В данном случае средства централизованного фонда стимулирования руководителя, предусмотренные для данного руководителя, подлежат перераспределению на период действия дисциплинарного взыскания среди других руководителей МБДОУ. Направления перераспределения данных средств определяются экспертной комиссией.

6. Заключительные положения

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

6.2. Экономия средств фонда оплаты труда, выделяемых на стимулирование руководителей МБДОУ, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование педагогических работников МБДОУ.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности руководителя МБДОУ
(заведующей детским садом)

ФИО _____
МБДОУ _____ Кол-во групп /детей в МБДОУ _____
Образование _____
Пед. стаж _____ стаж работы в должности руководителя МБДОУ _____
Почетные звания, награды _____
Отчетный период _____

№	Показатели	Критерии	Балл само- оценки	Балл эксп. группы
Качество предоставления образовательных услуг в учреждении.				
1	предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям	2 балла		
Совершенствование условий для осуществления образовательного процесса:				
2	создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	1 балл		
3	информационно-методическое обеспечение	1 балл		
4	Обеспечение эстетических условий, оформление здания МБДОУ, кабинетов специалистов, состояние территории:	учреждения, отмеченные комиссией по итогам проверки ОУ к новому учебному году (грамота) - 2 балла; - остальные учреждения — до 1 балла.		
5	Функционирование сайта МБДОУ	- обновление сайта не реже 1 раза в месяц — 2 балла; - обновление сайта не реже 1 раза в 3 месяца — 1 балл;		
6	ведение экспериментальной работы	5 баллов		
7	разработка и внедрение вариативных образовательных программ	За каждую до 5 баллов		
8	эффективность государственно-общественных форм управления в МБДОУ	Наличие и активная деятельность родительского комитета, управляющего или попечительского совета и др. - 1		

		балл;		
9	улучшение материально-технической базы МБДОУ путем привлечения внебюджетных средств, дополнительных ресурсов (финансовых, материально-технических, организационных, научных и т.д.)	- от 0 до 10 тысяч рублей - 1 балл; - от 10 до 50 тысяч рублей - 2 балла; - от 100 тысяч рублей и более - 5 баллов.		
кадровые ресурсы учреждения:				
10	укомплектованность кадрами	- отсутствие вакансий — 1 балл; - стабильность пед. коллектива — 1 балл; привлечение и сохранение молодых специалистов — 2 балла;		
11	соответствие педагогов квалификационным требованиям	- соответствие всех педагогов образовательному цензу — 1 балл; своевременное повышение квалификации — 1 балл; своевременное прохождение аттестации -1 балл.		
12	распространение передового педагогического опыта (РМО, методические выставки, мастер-классы, публикации в профессиональной литературе, выступления на конференции и т. д., <i>кроме мероприятий, проводимых в рамках аттестации педагогов</i>)	на муниципальном уровне — 1 балл; на краевом уровне — 2 балла		
13	организация открытых мероприятий муниципального уровня на базе МБДОУ (<i>за исключением открытых занятий</i>)	1 балл за каждое мероприятие.		
14	участие педагогов в профессиональных конкурсах («Воспитатель года» пр.), а также участие педагогов в конкурсах на соискание денежных премий	участники муниципального этапа - 1 балл за каждого участника; победители муниципального уровня — 2 балла; - участие в конкурсах окружного и краевого уровня — 3 балла; - победа на окружном уровне — 4 балла; победа на краевом уровне — 5 баллов.		
15	участие педагогов в краевых заочных методических и профессиональных конкурсах	участие — 1-2 балла; победа — 3 балла.		
16	публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях	1 балл за каждую публикацию		
Эффективность управленческой деятельности				

17	исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности)	высокий уровень исполнительской дисциплины — 2 балла; средний уровень исполнительской дисциплины — 1 балл - низкий уровень исполнительской дисциплины — 1 балл.		
18	отсутствие обоснованных обращений граждан и работников МБДОУ по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций, психологический климат в коллективе	- отсутствие, конфликтов, жалоб со стороны работников, родителей - 1 балл;		
Сохранение здоровья воспитанников:				
19	отсутствие роста заболеваемости	0 баллов		
20	снижение заболеваемости	1 балл		
21	качество организации питания детей	0-3 баллов		
22	режим подачи питьевой воды	0-3 баллов		
23	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т. п. — 1 балл за каждое мероприятие		
24	осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0-2 балла		
25	безопасность участников образовательного процесса, своевременное исполнение предписаний со стороны Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Росэнергонадзора, прокуратуры, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие неисполненных предписаний — 1 балл;		
саморазвитие и научный потенциал руководителя:				
26	предъявление и обобщение своего опыта: выступления на конференциях, педагогических чтениях, круглых столах, методических объединениях различного уровня	районный — 1 балл за каждое мероприятие; окружной — 2 балла за каждое мероприятие; краевой — 3 балла за каждое мероприятие.		

27	Участие в заочных конкурсах профессионального мастерства	призер заочного конкурса - 2 балла; участник заочного конкурса - 1балл.		
28	высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, грантах, проектах	всероссийского - 10 баллов; регионального - 5 баллов; муниципального - 2 баллов.		
29	наличие публикаций руководителя в профессиональной литературе	1 балл за каждую публикацию		
Показатели дополнительного потенциала учреждения				
30	Фактическое превышение плановой наполняемости по группам	За каждую группу - 2 балла		
31	Несколько зданий, собственная котельная, филиал	За каждое здание - 5 баллов		
32	Наличие специально оборудованных помещений для разных видов активности: спортивная площадка, изостудия, театральная студия и пр.	За каждую единицу - 5 баллов		
	ИТОГО:			

Дата заполнения _____ Подпись руководителя МБДОУ

Дата заседания экспертной комиссии

Подписи членов экспертной комиссии

С результатами оценки экспертной комиссии ознакомлен:

Председатель комитета по образованию: _____