

СОГЛАСОВАНО
протокол заседания
профсоюзного комитета
МБДОУ детский сад «Ракета»
от . №

СОГЛАСОВАНО
протокол заседания
экспертного совета
от №

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
детский сад «Ракета»
от г. №

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ детский сад «Ракета»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ детский сад «Ракета» (далее - ДОУ), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Администрации ННР № 276 от 12.08.2019 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений Немецкого национального района Алтайского края всех типов (автономных, бюджетных, казенных) и работников органов местного самоуправления, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы», распоряжением Правительства Алтайского края от 31.05.2019 № 209-р, Постановлением Администрации ННР № 195 от 10.06.2019 года «О внесении изменений в постановление Администрации Немецкого национального района Алтайского края от 27.09.2013 года № 400/1», Постановлением Администрации ННР № 315 от 30.08.2018 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию Немецкого национального района Алтайского края» и настоящим Положением.

1.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ДОУ и должны назначаться два раза в год в декабре, июне (по итогам полугодия), причем не менее 80 % стимулирующего фонда распределяется на оценочные листы и до 20% на единовременные стимулирующие выплаты.

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

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

4. Единовременные стимулирующие выплаты.

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

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- работу в инновационном режиме;
- прочие показатели высокой результативности труда работника.

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

5. 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 ДОУ, 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) 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.

Эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ детский сад «Ракета» оценивается экспертным советом в баллах по определенным показателям:

1) за полугодие – приложение 1;

7.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБДОУ, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденным локальным актом МБДОУ, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагога в баллах.

Размер надбавки за высокие результаты работы педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$S_i = \frac{b_i}{\max}$$

S_i – надбавка i - го педагогического работника;

S – общая сумма средств на стимулирование всех педагогов;

\max – максимальная сумма баллов, которая может быть набрана всеми педагогами;

b_i - баллы, набранные i – ым педагогом.

7.3. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается на полгода.

7.4. Порядок осуществления стимулирующих выплат.

7.4.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно по результатам труда за полугодие. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников проводится 1 раз в полугодие в июне и декабре, **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 полугодия.

7.4.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Педагогическим Советом ДОО, выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения на основании представления заведующим ДОО и заключения экспертной комиссии.

7.4.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности их профессиональной деятельности, представленные в оценочных листах (Приложение 1).

8. Порядок проведения оценки результативности деятельности непедагогических работников.

8.1. Данные выплаты осуществляются из фонда оплаты труда непедагогических работников. Часть фонда оплаты труда непедагогических работников направляется на единовременные выплаты за эффективность и результативность деятельности.

8.3.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет части фонда оплаты труда производится по согласованию с Советом работников ДОО, выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения на основании представления заведующим ДОО и заключения экспертной комиссии.

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 ДОО на 25%;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ДОО 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 ДОО.

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.

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Ракета»
Немецкого национального района Алтайского края**

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности воспитателя

_____ « » _____ 201 г.

(Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника)

(месяц)

Коэффициенты и критерии	Макс балл	Балл педагога	Балл комиссии	Обоснование (примеры, комментарии и др.)
1. Коэффициент профессионального роста (Кпр)				
1.1. Проведение открытых мероприятий (НОД, мастер-класс, развлечение, день открытых дверей) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: *уровень ДОУ *районного уровня *краевого уровня	1 2 3			
1.2. Участие, выступление в педсоветах, семинарах, методических объединениях, конференциях, вебинары, олимпиады;	0-2			
1.3. Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях в сети интернет, сайте ДОУ	0-2			
1.4. Работа по самообразованию, обобщение опыта работы	0-2			
1.5. Деятельность в составе аттестационных и экспертных комиссий ДОУ	1			
1.6. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка - имеется удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года)	1			
2. Коэффициент использования современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности (Кикт)				
2.1. Внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения	1			
2.2. Качественная реализация образовательной программы (анализ показателей диагностики)	0-2			
2.3. Использование ИКТ и других инновационных технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями (законными представителями)	0-3			

2.4.Разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми и родителями (законными представителями)	0-2			
3. Коэффициент результативности внедрения здоровьесберегающих технологий (Кз)				
3.1. Уменьшение пропусков по болезни: по группе	1			
3.2. Посещаемость: 70-79% - 1; 80-89% - 2; 90 и более - 3	0-3			
3.4. Внедрение здоровьесберегающие технологий (соблюдает режим закаливания, обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	0-2			
3.5. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1			
3.6. Строгое соблюдение правил СанПиНа, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте (ведение инструктажей)	1			
3.7. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, олимпиады);	1			
3.8. Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей (физкультурные уголки нетрадиционное спортивное оборудование, уголки здоровья, санитарные бюллетени для родителей)	1			
3.9. Работа педагога без больничного листа:	3			
4. Коэффициент сложности контингента, превышение плановой наполняемости (К пл. нап.)				
4.1. Превышение списочного состава 10 – 19% - 1; 20 – 29 % - 2; 30 – 50% - 3	0-3			
4.2. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2			
4.3. Работа с детьми с ОВЗ в консультативном пункте:	3			
5. Коэффициент охвата детей кружковой работой (Ккр)				
	2			
6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня: (внутри ДОУ, муниципальном, краевом, всероссийском) – (Ктв)				
• всероссийского - 4	4			
	3			
• краевого - 3	2			
	1			
• районного – 2				
• по ДОУ - 1				
7. Коэффициент качественного ведения документации в группе (Кд)				

7.1. Качественное ведение документации группы	1			
7.2. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов	1			
8. Коэффициент создания условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ку)				
8.1. Образцовое содержание группы	1			
8.2. Создание и постоянное обновление развивающей среды группы	1			
8.3. Активное участие в мероприятиях в МБДОУ (за каждое)	0,25			
8.4. Участие в благоустройстве, эстетическом оформлении помещений ДОУ (музыкального зала, фойе, группы), территории ДОУ;	1			
9. Коэффициент оценки качества работы педагога (Ккач)				
9.1. Удовлетворенность родителей (законных представителей) процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога;	1			
9.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей детей, работников МБДОУ по поводу конфликтных ситуаций	1			
9.3. Качественная реализация системного подхода в работе с родителями	1			
ИТОГО:	69			

Председатель комиссии _____ Тищенко Т.А.

Члены экспертной комиссии: _____ Ситникова Т.А., _____ Елизарова А.В., _____ Зимица Т.Т.

С результатами профессиональной деятельности ознакомлена: _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

_____ « _____ » _____ 201 г.

(Фамилия, имя, отчество педагогического работника)

(месяц)

Коэффициенты и критерии	Макс балл	Балл педагога	Баллы комиссии	Обоснование оценки (комментарии, примеры и др.)
1. Коэффициент профессионального роста (Кпр)				
1.1. Проведение открытых мероприятий (НОД, мастер-класс, развлечение, день открытых дверей) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: <ul style="list-style-type: none"> • уровень ДОУ • районного уровня 	1 2 3			

• краевого уровня				
1.2.Участие, выступление в педсоветах, семинарах, методических объединениях, конференциях, вибинары, олимпиады;	0-2			
1.3.Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях в сети интернет, сайте ДОУ	0-2			
1.4. Работа по самообразованию, обобщение опыта работы	0-2			
1.5. Деятельность в составе аттестационных и экспертных комиссий ДОУ	1			
1.6. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка имеется удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние 3 года)	1			
2. Коэффициент использования современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, воспитательной и образовательной деятельности (Кикт)				
2.1. Разработка и внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения	1			
2.2. Качественная реализация образовательной программы (анализ показателей диагностики)	0-2			
2.3. Использование ИКТ и других инновационных технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы	0-3			
2.4.Разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с детьми	0-2			
3. Коэффициент результативности внедрения здоровьесберегающих технологий (Кз)				
3.1. Внедрение здоровьесберегающие технологий (обеспечивает оздоровление детей, занимается коррекционной работой, приобщает к ЗОЖ)	0-2			
3.2. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса	1			
3.3. Строгое соблюдение правил СанПина, требований ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте (ведение инструктажей)	1			
3.4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, олимпиады);	1			
3.5. Работа педагога без больничного листа	3			

4. Коэффициент сложности контингента, превышение плановой наполняемости (К пл. нап.)				
4.1. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	2			
4.2. Работа с детьми с ОВЗ в консультативном пункте:	3			
5. Коэффициент охвата детей кружковой работой (Ккр)				
	2			
6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня: (внутри ДОУ, муниципальном, краевом, всероссийском) – (Ктв)				
• всероссийского - 4	4			
	3			
• краевого - 3	2			
	1			
• районного – 2				
• по ДОУ - 1				
7. Коэффициент качественного ведения документации в группе (Кд)				
7.1. Качественное ведение документации	1			
7.2. Своевременное предоставление администрации информационных материалов и отчетов	1			
8. Коэффициент создания условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ку)				
8.1. Образцовое содержание музыкального зала	1			
8.2. Создание и постоянное обновление развивающей среды музыкального зала	1			
8.3. Активное участие в мероприятиях в МБДОУ (за каждое)	0,25			
8.4. Участие в благоустройстве, эстетическом оформлении помещений ДОУ(музыкального зала, фойе), территории ДОУ;	1			
9. Коэффициент оценки качества работы педагога (Ккач)				
9.1. Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога;	1			
9.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей детей, работников МБДОУ по поводу конфликтных ситуаций;	1			
9.3. Качественная реализация системного подхода в работе с родителями (законными представителями)	1			
ИТОГО:	61			

Председатель комиссии: _____ Тищенко Т.А.

Члены экспертной комиссии: _____ Ситникова Т.А., _____ Елизарова А.В.,

_____ Зимина Т.Т.

С результатами профессиональной деятельности ознакомлена: _____