

Муниципальное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад с. Бартеневка Ивантеевского района Саратовской
области»

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от 29.09.2016 г.

ПРИНЯТО

Заведующая МДОУ

«Детский сад с. Бартеневка»

Н.Н. Родькина

Приказ от 30.09.2016г.



Согласовано

Председатель профсоюзной

Первичной организации

Маз Маслова Е.С.

30.09.2016г.

Положение

**О порядке распределения стимулирующей выплаты за качество и
результативность труда работникам МДОУ «Детский сад с. Бартеневка
Ивантеевского района Саратовской области»**

2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение детализирует распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работников МДОУ «Детский сад с. Бартеневка», определяет цель усиления материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества и результата трудовой деятельности, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности труда работников:

1.2.1. Показатели эффективности деятельности руководителя ДОО устанавливаются Управлением образования администрации Ивантеевского муниципального района. Каждому критерию показателя присваивается определенное максимальное количество баллов. Приложение №1

1.2.2. Показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре». Приложение №2

1.2.3. Показатели оценки качества и результатов труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Каждый критерий оценивается по пятибалльной системе.

1.3. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть изменен или дополнен по предложению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не чаще 1 раза в год.

1.4. Расчет размеров выплаты за качество и результативность труда производится по результатам учебного года.

1.5. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

1. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей выплаты за качество и результативность труда работников осуществляется специальной комиссией по оценке портфолио индивидуальных достижений педагогов и показателей работы работников детского сада, в которую входят заведующая детского сада, представители профсоюзного комитета, квалифицированные воспитатели.

2.2. Педагогические работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности, остальные работники показатели оценки результативности и качества работы и передают руководителю для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение комиссии до 15 августа текущего года.

2.4. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки или запрашиваются материалы для подтверждения результатов деятельности.

2.5..Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению данной выплаты.

2.6. Руководитель дошкольного образовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определенных решений.

2.7.Определение размера выплаты стимулирующего характера по результатам труда руководителю дошкольного образовательного учреждения производится Управлением образования администрации Ивантеевского муниципального района.

2.8. Размер стимулирующих выплат заведующему МДОУ устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Ивантеевского муниципального района.

2.9. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1.Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

- ❖ Единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;
- ❖ Соблюдение морально – этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2.Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- ❖ Федеральные, региональные и муниципальные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

3.3.Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4.Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

3.5.Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6.Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем учреждения.

3.7. Система оценки результатов труда учебно -вспомогательного и обслуживающего персонала

3.7.1. В системе оценки результативности качества и результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках контроля, представляемые руководителем дошкольного образовательного учреждения и непосредственными руководителями работников;
- результаты самооценки работников дошкольного образовательного учреждения, представляемых в оценке показателей работы за соответствующий период;
- также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей воспитанников (законных представителей), представляемые родительским комитетом (по результатам анкетирования).

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующей выплаты за качество и результативность труда производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

4.2. Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, запланированного на учебный год, делится на общую сумму баллов всех работников каждой категории, что позволяет определить денежный вес (в рублях) балла в каждой категории выплат.

4.3. Для получения размера стимулирующей выплаты за качество и результативность труда каждому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника, высчитывается по формуле:

$Счзп = С \times Сб$, где:

Счзп - стимулирующая часть заработной платы;

Сб - стоимость одного балла.

С - сумма всех набранных баллов

4.4. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, получают выплату на общих основаниях пропорционально отработанному времени.

4.5. Стимулирующая выплата за качество и результативность работы за год при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

4.6. Указанная выплата производится ежемесячно с сентября по август в течение следующего за отчетным годом.

4.5. Стимулирующие выплаты учитываются при подсчете средней заработной платы для начисления отпуска.

Приложение №1

Показатели эффективности деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения на 1.09.2016

за 2015-2016 уч.год

	Направления	Показатели	Критерии
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Деятельность руководителя образовательной организации в соответствии с законодательством в области образования, нормативно-правовыми актами	<p>Наличие, полнота и качество документов (Устав, локальные акты, внутренний трудовой договор, лицензия, программа работы, свидетельство об аккредитации, программы и др.)</p> <p>Отсутствие нарушений образовательного законодательства в ОО.</p> <p>Отсутствие предписаний надзорных органов.</p> <p>Отсутствие подтверждений граждан.</p> <p>Отсутствие нарушений дисциплины</p>
		Кадровое обеспечение образовательного процесса	<p>Укомплектованность образовательной организации педагогическим персоналом в соответствии с профилем.</p> <p>100% педагогических работников имеют документ о прохождении курса повышения квалификации (в течение 5 лет) от общего числа руководителей и педагогов работников образовательной организации.</p> <p>Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории, от общего числа педагогов работников образовательной организации.</p>

	Направления	Показатели	Критерии
			<p>Наличие у руководящих и педагогических работников публикаций в научных журналах, сборниках, пособиях и др.</p> <p>Посещение педагогами семинаров</p> <p>Наличие руководящих и педагогических работников, победивших в профессиональном мастерстве на муниципальном уровне</p> <p>Наличие победителей различных соревнований для детей дошкольного возраста</p> <p>Наличие молодых специалистов</p>
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Создание системы государственно-общественного управления	<p>Наличие в образовательной организации (согласно Уставу) государственно-общественных советов образовательной организации (управляющие, наблюдательные, попечительские советы, советы родителей и др., использование различных форм обеспечения открытости образовательной организации)</p> <p>Привлечение внебюджетных (в том числе благотворительных) средств</p>
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Выполнение муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).	<p>Посещаемость детьми образовательной организации</p> <p>Выполнение образовательных программ реализуемых в образовательной организации</p> <p>Реализация вариативной части образовательных программ</p>

	Направления	Показатели	Критерии
		Расширение вариативности услуг дошкольного образования.	Организация на базе образовательной организации предоставления услуг образования (ГКП, конс. д. выходного дня и др.).
4.	Информационная открытость	Сайт образовательной организации	Соответствие структуры сайта законодательства.
			Регулярное обновление информации
			Наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год
		Представление опыта дошкольной образовательной организации.	Наличие выступлений на мероприятиях в сфере образования (конгрессах, конференциях, других мероприятиях)
			Наличие позитивных материалов деятельности образовательной организации.
			Наличие инновационной экспериментальной площадки.
			Наличие в образовательной организации социокультурных проектов (художественная студия, социальный проект и др.)
			Проведение на базе образовательной организации мероприятий муниципального и регионального уровня
8.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья детей.	Реализация целевых мероприятий по формированию здорового образа жизни воспитанников.
			Наличие действующего в образовательной организации медицинского педагогического консилиума
			Наличие в соответствии с требованиями СанПиН лицензированного кабинета
			Отсутствие данных об ущербе здоровью детей, травматизме

	Направления	Показатели	Критерии
			<p>отравлений, связанных с у пребывания в дошкольной об организации.</p> <p>Снижение доли пропущенных дней (ниже чем в предыдущий</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья де функциональных обязаннос связанных с капитальным средств)</p> <p>Благоустройство территории</p> <p>Реализация системы мониторинга здоровья и физического развития воспитанников</p> <p>Положительная динамика изменения здоровья детей.</p>
9.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	<p>Развитие спортивной инфраструктуры (физкультурная площадка, физкультурный зал, тренажерный зал, ЛФК и др.) и(или) создание качественной физкультурно-оздоровительной работы.</p> <p>Наличие секций и кружков спортивной направленности в образовательной организации.</p> <p>Повышение доли детей, охватываемых занятиями в секциях и спортивных секциях от общего числа воспитанников.</p>
10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения.	<p>Реализация программ дополнительного образования детей</p> <p>Повышение доли детей, охватываемых программами дополнительного образования, от общего числа воспитанников.</p> <p>Наличие договоров и совместной работы с учреждениями социального окружения.</p>

Приложение №2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Высокий уровень развития воспитанников по результатам диагностики.	80-100%-10 60-80% – 8 50-60%- 5
2.	Участие воспитателя в экспериментальной, инновационной деятельности: внедрение новой программы, технологии (при наличии полного пакета документов, разработанных материалов, результатов) разработка авторских программ, программы развития ДООУ, образовательной программы.	5
3.	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5
4.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	10 4 1
5.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Заболеваемость в группе до 5 дней на 1 ребёнка в год, ясли-6 Заболеваемость в группе до 6 дней на 1 ребёнка в год, ясли-8 Заболеваемость в группе до 7 дней на 1 ребёнка в год, ясли-10	10 5 3
6.	Отсутствие случаев травматизма	3
7.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на областном уровне (очно) на муниципальном уровне (очно) заочное участие (размещение в сети Интернет) на уровне детского сада(качественное проведение открытого занятия, выступление на педсовете, семинаре и др.)	8 6 1 5
8.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства на областном уровне (очно) на муниципальном уровне (очно) на внутрисадовском уровне заочное участие	8(призёр), 6-(уч.) 6 пр. 4-уч. 4пр., 2-уч. 1 пр.
9.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (кроме размещения в интернет-изданиях) на федеральном уровне	

	на областном уровне в СМИ района	6 4 2
10	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на областном уровне на муниципальном уровне на внутрисадовом уровне.	6 пр. 4 уч. 4 пр. 2 уч. 2 пр. 1 уч.
11	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (соответствие возрасту, полу, календарю, плану, сменяемость и др.). Выставляется по результатам контроля.	3
12	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).	2
13	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	2
14	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	до 5
15	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, РМО, выполнение функций администратора сайта, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	До 6
16	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	До 4
17	Работа без больничных листов (сохранение здоровья, прививки, закаливание и т.д.)	10
	Максимальное количество баллов	100