

Рассмотрено
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 01
от «15» сентября 2013 г.

Утверждено
заведующий МБДОУ детский сад
«Капелька» с. Сырцево
Ивнянского района
Т.С. Пономарева
Приказ № 03
от «15» февраля 2013г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад «Капелька» с.Сырцево, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования Ивнянского района Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом образовательного учреждения в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад «Капелька» с.Сырцево, и повышению качества воспитательно-образовательного процесса.

1.2. Положение способствует решению следующих задач:

- * создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала педагогических работников;
- * устранение диспропорций в оплате труда отдельных педагогических работников;
- * закрепление педагогических кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести педагогических кадров;
- * соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и ее оплаты.

1.3 Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя стимулирующие надбавки на основании утвержденных критериев и показателей, размер которых определяется по результатам работы два раза в год (на 1 сентября, на 1 января).

1.4. Распределение выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (кроме руководителя образовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем по согласованию с высшим органом самоуправления учреждения.

1.5. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения детский

сад «Капелька» с.Сырцево Ивнянского района утверждается приказом руководителя.

1.6. Конкретный размер выплат из стимулирующего фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа руководителя.

1.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников в учреждении создается специальная комиссия (по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда), утвержденная приказом руководителя образовательного учреждения.

2.2. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения. В комиссию обязательно включаются представители педагогических и других работников учреждения.

2.3. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит оценочный лист, представляемый педагогами на комиссию. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период на основании портфолио педагога, аналитических справок, анкет.

2.4. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и суммируется.

2.5. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников, их вклад в развитие системы образования.

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, проектов.
- 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.).

2.6. Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.7. Комиссия проверяет объективность данных, на основании всех материалов мониторинга, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в итоговый оценочный лист за отчетный период с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

2.8. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

2.9. Результаты работы комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

2.10 Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику, передается в высший орган самоуправления учреждения.

2.12. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Общим собранием трудового коллектива, он вправе в течение 5 дней с момента ознакомления с оценочным листом подать апелляцию, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.). Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника, дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течении 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.14. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении итогового оценочного листа вступает в силу.

2.15. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла.

2.16. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Общим собранием трудового коллектива учреждения, согласно (Устава), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения.

2.17. Руководитель учреждения представляет Общему собранию трудового коллектива учреждения (согласно Устава) аналитическую информацию (итоговый оценочный лист) о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.18. Общее собрание трудового коллектива (согласно Устава) учреждения принимает решение о стимулировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Общего собрания трудового коллектива учреждения (согласно Устава), с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Решение Общего собрания трудового коллектива учреждения (согласно Устава) оформляется протоколом. На основании протокола Общего собрания трудового коллектива (согласно Устава) учреждения, заведующая издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплатах педагогическим работникам на соответствующий период с указанием периодичности выплаты (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

2.18. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

2.19. Стимулирование не производится при наличии взыскания за оценочный период

Критерии оценки

Профессиональная деятельность педагогических работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад
«Капелька» с.Сырцево:

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя ДОУ		
Профессиональные достижения	Руководство методическим объединением	На уровне ДОУ-5 баллов
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта: (проведение открытых НОД, презентация опыта, мастер-класс, выступление на семинарах, круглых столах, публикация)	6 баллов - региональном; 4 балла - муниципальном; 2 балла - ДОУ
	Документально зафиксированные призовые места и участие в профессиональных конкурсах	Очные: 8 баллов-всероссийский уровень; (4 балла – участие); 6 баллов-региональный уровень; (4 балла – участие); 4 муниципальный уровень; (2 балла участие); 2 балла – ДОУ (1 балл участие) Заочные: 5 балла - всероссийский уровень; (4 балла – участие); 4 балла - региональный уровень; (3 балла – участие); 3 муниципальный уровень; (2 балла участие); 2 балла – ДОУ (1 балл участие) При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы

	Наличие публикаций	4 балла - всероссийский уровень; 2 балла – областной уровень; 1 балл - муниципальный уровень
Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы	-Проведение мастер-класс, - Открытых занятий, -Выступления на конференциях, семинарах, педагогических чтениях, (выступления, организация выставок)	Уровень: 1 балла – ДОУ; 2 балла- муниципальный, 3-региональный, 4 балла- всероссийский
	Наличие и постоянное обновление странички на сайте ДОУ	До 3 баллов
	Разработка рекомендаций для родителей и коллег	До 3 баллов
Создание развивающей среды (безопасность детей, охрана здоровья, снижения количества пропускаемых воспитанниками дней)	Уменьшение пропусков по болезни на 5%, в сравнении с полугодием по ДОУ	2
	уменьшение пропусков по болезни на 10%, в сравнении с полугодием по ДОУ	4
	уменьшение пропусков по иным причинам на 5%, в сравнении с полугодием по ДОУ	2
	уменьшение пропусков по иным причинам на 10%, в сравнении с полугодием по ДОУ	4
	Стабильный высокий процент посещаемости (свыше 85%)	Свыше 90% 5 баллов; Свыше 85%- 4 балла
	Отсутствия травматизма детей	До 3 баллов
	Использование здоровьесберегающих технологий	До 3 баллов при использовании
Признание высокого профессионализма педагога воспитанниками и их родителями.	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (отсутствие подтвержденных жалоб и недовольства качеством, предоставляемых им образовательных услуг).	2 балла- при наличии; При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие «штрафных» 0 баллов

	Наличие достижений воспитанников в конкурсах, мероприятиях	<p>Очные: 8 баллов-всероссийский уровень; (4 балла – участие); 6 баллов- региональный уровень; (4 балла – участие); 4 муниципальный уровень; (2 балла участие); 2 балла – ДОУ (1 балл участие)</p> <p>Заочные: 5 балла - всероссийский уровень; (4 балла – участие); 4 баллов-региональный уровень; (3 балла – участие); 3 муниципальный уровень; (2 балла участие); 2 балла – ДОУ (1 балл участие)</p> <p>При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы</p>
	За активное участие в общественной жизни ДОУ, села, района	До 5 баллов
Качества работы	Качественное ведение документации	До 3 баллов
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете, в группе	До 3 баллов
	Создание новых пособий, уголков, стендов.	5 за каждый вид (не более 5 видов)

Максимальный балл: 140 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
музыкальных руководителей**

Профессиональные достижения	Документально зафиксированные призовые места и участие в профессиональных конкурсах	<p>Очные: 8- баллов- всероссийский уровень; (4 балла – участие); 6- баллов- региональный уровень; (4 балла – участие); 4 –балла муниципальный уровень; (2 балла участие); 2- балла – ДОУ (1 балл участие)</p> <p>Заочные: 5 -баллов- всероссийский уровень; (4 балла – участие); 4- балла- региональный уровень; (3 балла – участие); 3- муниципальный уровень; (2 балла участие); 2- балла – ДОУ (1 балл участие)</p> <p>При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы</p>
	Наличие публикаций	4 балла -всероссийский уровень; 2балла – областной уровень; 1балл - муниципальный уровень
<i>Признание деятельности детского объединения в социуме</i>	Взаимодействие с социумом, удовлетворенность воспитанников и их родителей процессом обучения	0 - отсутствие 3 – частичное соответствие 4– полное соответствие
<i>Участие в инновационной деятельности, введение экспериментальной работы</i>	-Проведение мастер-класс, -Открытых занятий, -Выступления на конференциях , семинарах , педагогических чтениях, (выступления, организация выставок)	Уровень: 1 балл – ДОУ; 2 балла- муниципальный, 3 балла- региональный, 4 балла- всероссийский
	Наличие и постоянное обновление странички на сайте ДОУ	До 3 баллов
	Разработка рекомендаций для родителей и коллег	До 3 баллов
<i>Охрана здоровья детей</i>	Отсутствие травматизма детей	до 3 баллов

	Использование здоровьесберегающих технологий	До 3 баллов при использовании
	Использование современных технологий в т.ч. информационно-коммуникативных	До 5 баллов
Признание высокого профессионализма педагога воспитанниками и их родителями. Социум	Наличие позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (отсутствие подтвержденных жалоб и недовольства качеством, предоставляемых им образовательных услуг).	2 балла- при наличии; При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие «штрафных» 0 баллов
	Наличие достижений воспитанников в конкурсах, мероприятиях	Очные: 8- баллов - всероссийский уровень; (4 балла – участие); 6 -баллов - региональный уровень; (4 балла – участие); 4 -муниципальный уровень; (2 балла участие); 2- балла – ДООУ (1 балл участие) Заочные: 5- балла- всероссийский уровень; (4 балла – участие); 4- баллов- региональный уровень; (3 балла – участие); 3-муниципальный уровень; (2 балла участие); 2- балла – ДООУ (1 балл участие) При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы
	За активное участие в общественной жизни ДООУ, села, района	До 5баллов
Качество работы	Качественное ведение документации	До 3 баллов
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете, в группе	До 3 баллов
	Создание новых пособий, уголков, стендов.	До 3 за каждый вид (не более 5 видов)
Организация педагогом социально-	Организация деятельности воспитанников ДООУ в социально- значимых	0 - отсутствие 2– частичное соответствие 3 – полное соответствие

значимой деятельности в рамках своего направления	проектах	
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых НОД, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации	Уровень ДОУ- 2б. Уровень муницип-4 б Уровень региональный 6б
Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство МО	Муниципальный -4б Региональный -5б Всероссийский-6б ДОУ- 3 б

Максимальный балл: 140

	<p style="text-align: right;">« УТВЕРЖДАЮ» Заведующая МДОУ детский сад «Капелька»</p> <p style="text-align: right;">_____ Пономарева Т.С.</p> <p style="text-align: right;">приказ №17 от 25 июня 2013 г</p>
--	---

**Изменение в Положение
О распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогических
работников муниципального бюджетного образовательного учреждения
детский сад «Капелька» с.Сырцево, реализующего общеобразовательную
программу дошкольного образования Ивнянского района**

В связи с изменениями сроков выплат распределения стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ детский сад «Капелька» изложить

пункт 1.3 в следующей редакции:

Система стимулирующих выплат педагогическим работникам включает в себя стимулирующие надбавки на основании утвержденных критериев и показателей, размер которых определяется по результатам работы два раза в год (с 01.сентября, 01 января).

