

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 3 «Солнышко»»

СОГЛАСОВАНО

профсоюзным комитетом
МБДОУ «Детский сад № 3
«Солнышко»»

Протокол № 6 от «03» сентября 2019г.

Беленева - О.Н. Беляева

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего

МБДОУ «Детский сад № 3 «Солнышко»»

№ 01-19/181 от «04» сентября 2019г.



Д. Малевинская

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам
МБДОУ «Детский сад № 3 «Солнышко»»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основании Методических рекомендаций, утвержденных приказом Департамента образования области № 1389 от 18.09.2009 года, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части доведения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в общем образовании, на основании «Рекомендаций по повышению средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений», Департамента образования Вологодской области от 18.01.2013г. № 06-02-12/185.

1.2. Установление надбавок стимулирующего характера работникам образовательной организации за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Установление надбавок стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. По решению руководителя образовательной организации, принятому с учётом мнения выборного профсоюзного органа и согласованному с Управляющим советом, стимулирующий фонд оплаты труда может быть разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20 % стимулирующего фонда.

1.5. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются Управляющим советом по представлению руководителя образовательной организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников образовательной организации, принимаемыми образовательной организацией самостоятельно, по каждой категории работников отдельно.

1.6. Распределение надбавок стимулирующего характера работникам производится в соответствии с Положением, разработанным администрацией образовательной организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

1.7. Премии работникам образовательной организации могут начисляться из премиального фонда в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:

- за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- за активное участие в развитии образовательной организации;
- за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника образовательной организации при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием.

Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности воспитательно-образовательного процесса и не зависит от стажа работы.

1.8. Размер стимулирующих надбавок работникам образовательной организации

определяется Управляющим советом в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок, принимаемой образовательной организации самостоятельно с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

1.9. Показатели оценки качества деятельности устанавливаются для каждой категории работников отдельно.

1.10. Положение вступает в силу с момента подписания и действует до замены новым.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации определяется Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательной организации, разработанным руководителем образовательной организации и согласованным выборным профсоюзным органом и с Управляющим советом учреждения.

2.2. Для оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 7 человек.

2.3. В состав экспертной комиссии входят представители администрации образовательной организации, выборного профсоюзного органа, педагогического совета, Управляющего совета.

2.4. Состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом руководителя образовательной организации, по согласованию с выборным профсоюзным органом и Управляющим советом учреждения.

2.5. Заседания экспертной комиссии проводятся два раза в год.

2.6. Руководитель образовательной организации не реже, чем два раза в год представляет в экспертную комиссию образовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

2.7. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

2.8. Председатель экспертной комиссии (секретарь по поручения председателя) знакомит каждого работника образовательной организации с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

2.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и работником образовательной организации и передается вместе с показателями по данному работнику в Управляющий совет для вынесения окончательного решения, принимаемого с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

2.10. Председатель экспертной комиссии составляет протокол по всем работникам образовательной организации в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его в Управляющий совет.

2.11. Управляющий совет с учётом мнения выборного профсоюзного органа:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательной организации;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- передает итоговый протокол руководителю образовательной организации.

2.12. Руководитель образовательной организации на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации.

2.13. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение года руководитель образовательной организации имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым с учётом мнения выборного профсоюзного органа, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

2.14. Выплата премий работникам образовательной организации осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя образовательной организации, принимаемого с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

2.15. Порядок и размеры премирования работников образовательной организации разрабатываются администрацией образовательной организации и принимаются с учётом мнения выборного профсоюзного органа и по согласованию с Управляющим советом.

3. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Надбавки стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

3.2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

3.3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.

3.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.

3.5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_{\Sigma}} \times СБ_p$$

где:

СН_р - стимулирующая надбавка конкретному работнику;

Φ_{сн} - фонд надбавок за качество и напряженность;

СБ_Σ - сумма баллов всех работников образовательной организации;

СБ_р - сумма баллов конкретного работника образовательной организации по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

3.6. Выплаты за интенсивность, напряжённость, высокие результаты и качество выполняемых работ.

3.6.1. Надбавка за интенсивность, напряжённость, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе
(максимальное количество баллов – 116)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Повышение имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	до 15
2	Работа с официальным сайтом образовательного учреждения на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения.	до 15
3	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 10
4	Положительная динамика результативности образовательного процесса, наличие системы контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 10
5	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 10
6	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учетом образовательной	до 8

	программы МБДОУ: • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне	до 8 до 6 до 4
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы МБДОУ • на федеральном уровне • на областном уровне	до 8 до 6
8	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ	до 10
9	Организация аттестации педагогических работников.	до 10
10	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора официального сайта образовательного учреждения и т.д.	до 10
11	Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов	до 10
	Максимальное количество баллов	до 116

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей
 (максимальное количество баллов – 124)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 5
2	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%	до 6 до 6 до 3 1
3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников в: - до 1 случая заболевания по дошкольному возрасту; до 2 случаев – по раннему возрасту; - от 1 до 2 случаев заболевания по дошкольному возрасту; от 2 до 3 случаев – по раннему возрасту; - от 2 до 3 случаев заболевания по дошкольному возрасту; от 3 до 4 случаев – по раннему возрасту	до 6 до 6 до 3 1
4	Отсутствие травматизма воспитанников	до 5
5	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, основной общеобразовательной программы.	до 8
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом основной общеобразовательной программы МБДОУ - на федеральном уровне - на областном уровне - на муниципальном уровне	до 8 до 8 до 6 до 4
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место - 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла)	до 14

	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне учреждения	до 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом , основной общеобразовательной программы МБДОУ	до 6
	• на федеральном уровне	до 4
	• на областном уровне	до 2
	• на муниципальном уровне	до 8
9	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	до 5
		до 3
10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно) 1-е место – 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла)	до 14
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
11	Качество освоения воспитанниками учреждения основной общеобразовательной программы детского сада (за I полугодие, за год): результаты мониторинга (в т. ч. в электронном виде); оперативного контроля ст. воспитателем	до 10 (в %) (81-100) до 10; (71-80) до 8; (61-70) до 5
12	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида, к воспитанникам разновозрастной группы.	до 8
13	Реализация современных подходов к организации предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях.	до 6
14	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум учреждения	до 3
15	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 7
16	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	до 10
	Максимальное количество баллов	до 124

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре
(максимальное количество баллов – 121)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Использование активных форм взаимодействия с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	до 5

2	Отсутствие травматизма воспитанников	до 5
3	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами МБДОУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	до 5
4	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, основной общеобразовательной программы.	до 8
5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне	до 8 до 6 до 4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место – до 8 баллов, 2-е место - до 5 баллов, 3-е место - до 3 баллов) • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	до 14 до 8 до 6 до 4 до 2
7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно): 1-е место – до 8 баллов, 2-е место – до 5 баллов, 3-е место - до 3 баллов) • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	до 14 до 8 до 6 до 4 до 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом основной общеобразовательной программы МБДОУ: • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне	до 8 до 6 до 4
9	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в МБДОУ.	до 5
10	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	до 10
11	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности). Наличие положительной динамики.	до 8
12	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 5
13	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум учреждения	до 5
14	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента официального сайта образовательного учреждения и т.д.	до 10
	Максимальное количество баллов	до 110

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заведующего хозяйством, младшего воспитателя
и обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
Заведующий хозяйством	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 10
	Своевременное выполнение требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны труда (оперативность выполнения).	до 5
	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих органов.	до 5
	За риск в работе как материально – ответственному работнику	до 10
	За выполнение функций ответственного по охране труда и пожарной безопасности	до 10
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
Младший воспитатель	Обеспечение санитарно-гигиенических условий, отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и контролирующих органов.	до 5
	Помощь воспитателю в организации образовательного процесса, совершенствовании предметно-развивающей среды в группе, привитие санитарно-гигиенических навыков воспитанникам.	до 5
	Участие в общих мероприятиях с воспитанниками (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 5
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
	Напряжённость и интенсивность в труде: - выполнение текущего ремонта, - за сложность в работе с детьми с ограниченными возможностями - высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 10
Обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, кастелянша, рабочий по стирке белья и т.д.)	- качественное (и своевременное) проведение генеральных уборок	до 5
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5
	- отсутствие средств малой механизации	до 5
	- выполнение работ, направленных на обновление развивающей среды	до 10
	- участие в общих мероприятиях ДОУ	до 5
	- за интенсивность, сложность, напряженность в работе	до 10
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
Делопроизводитель	Своевременная работа с организациями	до 5
	Качественное ведение электронного документооборота	до 5
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
Повара	За улучшение качества и разнообразие приготовляемых блюд	до 5

	Участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	до 10
	За приготовление блюд для детей по индивидуальным рекомендациям на основании медицинских показаний	до 5
	Строгое соблюдение санитарно – гигиенических норм по содержанию пищеблока, отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации и контролирующих органов.	до 5
	За сохранность бытовой техники, электрооборудования на пищеблоке	до 5
	Высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины.	до 5
Диетсестра	Обеспечение выполнения требований СанПиН в помещениях учреждения.	до 10
	Организация качественного сбалансированного питания	до 5
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, предусмотренной должностной инструкцией)	до 5

3.6.2. Размеры доплат и надбавок могут корректироваться в течение года. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, требований СанПиН;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- детский травматизм по вине работников.

3.6.3. Решение о снижении доплат и надбавок, а также их отмене принимается администрацией МБДОУ с учётом мнения выборного профсоюзного органа и оформляется приказом руководителя учреждения.

Согласовано с Управляющим советом МБДОУ
 Протокол № 1 от «03» сентября 2019г.