
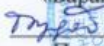


ПРИНЯТО:  
на педагогическом совете МБДОУ  
«Барагханский детский сад «Хараасгай»

СОГЛАСОВАНО:   
Хабтагаева А.Э.  
председатель первичного  
профсоюзного комитета:

УТВЕРЖДЕНО:  
заведующий МБДОУ  
«Барагханский детский сад «Хараасгай»  
 Будаева Б.Б.  
Приказ 15 « 01 » сентября 20 15 г



**Положение  
о распределении стимулирующей части  
фонда  
оплаты труда и критерии, позволяющие  
оценить результативность и качество работы  
педагогических работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Барагханский  
детский сад «Хараасгай»**

у. Барагхан  
2015г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Положение) педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее по тексту – педагогов Учреждения) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов Учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов Учреждения, о размерах и условиях выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы педагогов.

1.3. Материальное стимулирование труда педагогов Учреждения производится из средств фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26. 11. 2012 года № 2190 –р, «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Курумканский район», утвержденного Постановлением администрации МО «Курумканский район» от «25» февраля 2014 г. № 91, педагогам Учреждения могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

1.4.2. выплаты за качество выполняемых работ;

1.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

1.5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на определенный срок:

- надбавка за качество, которая устанавливается педагогу приказом заведующего Учреждением с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

- надбавка за выполнение педагогов Учреждения в короткие сроки больших объемов работ;

- надбавка за оперативное выполнение педагогов Учреждения непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном значении (денежном выражении) к должностному окладу.

Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогов Учреждения не ограничены.

1.5.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на постоянной основе:

- надбавка педагогам Учреждения за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени;

1.5.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на определенный срок:

- выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) педагогов Учреждения;

1.5.4. На основе настоящего Положения заведующим муниципальным дошкольным образовательным учреждением (далее по тексту – заведующим Учреждением) совместно с Управляющим советом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту Управляющим советом Учреждения), разрабатывается соответствующий локальный нормативный акт, определяющий перечень критериев (Приложение №1), позволяющих оценить результативность и качество работы педагогов Учреждения, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный нормативный акт принимается педагогическим советом, согласовывается с

профсоюзным комитетом, и утверждается заведующим Учреждения.

1.5.5. Дополнение и изменение критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогов Учреждения, относится к компетенции муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту – Учреждения).

1.5.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогов Учреждения, распределяется на выплаты стимулирующего характера педагогам Учреждения.

## **2. Порядок стимулирования**

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера педагогам Учреждения по результатам труда осуществляется руководителем Учреждения и комиссией по распределению выплат стимулирующего характера с учетом мнения Управляющего Совета ДООУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.2. Выплаты стимулирующего характера педагогам Учреждения производятся в пределах фактически выделенных бюджетных ассигнований Учреждению на соответствующий финансовый год.

2.3. Не допускается установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда.

2.4. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения учитывается:

- результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем Учреждения;
- результаты самооценки педагога;
- результаты полученные в рамках общественной оценки деятельности педагогов со стороны трудового коллектива, родителей (законных представителей).

2.5. Заведующий Учреждения предоставляет в РУО аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогов, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера педагогам Учреждения.

2.6. Выплата стимулирующего характера может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, может носить разовый характер.

2.7. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения производится подсчет баллов за *соответствующий период* по всем показателям для каждого педагога Учреждения, после подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогом.

2.8. Размер общей суммы выплат стимулирующего характера делится на общую сумму баллов, набранную педагогами Учреждения, в результате получается денежный вес (в рублях) 1 балла.

2.9. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагога Учреждения и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому педагогу по итогам месяца, квартала.

2.10. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера педагогам Учреждения рассматриваются на заседаниях ДООУ.

2.11. На заседаниях ДООУ рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения за *предыдущий период*, в котором руководителем Учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем педагогам.

2.12. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга

профессиональной деятельности педагогов Учреждения в части соблюдения установленных порядком критериев, показателей, формы порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.

- 2.13. После принятия решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера по согласованию издается приказ об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам Учреждения и об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы педагогам на соответствующий период.

### **3. Система оценки индивидуальных достижений педагогов Учреждения**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов Учреждения являются:

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 и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации конкурсов, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций.

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

3.4. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заведующим Учреждением.

### **4. Условия распределения выплат стимулирующего характера по результатам труда педагогическим работникам**

4.1. Качество профессиональной деятельности педагогического работника определяется на основе следующих показателей:

1. Посещаемость.

2. Педагогические показатели воспитательно – образовательной деятельности.

3. Использование методов, развивающих творческую направленность детей.

4. Организация работ по реализации программ ДОУ.

5. Организация развивающей предметно – пространственной среды.

6. Работа воспитателя, направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности.

7. Взаимодействие педагога с семьями воспитанников.

8. Профессиональный рост, профессиональная реализация.

9. Повышение уровня профессиональной квалификации.

10. Высокий уровень ведения установленной документации.

11. Охрана здоровья детей.

12. Исполнительская дисциплина.

13. Общие показатели.

4.2. Каждый показатель содержит критерии, свидетельствующие об эффективности деятельности педагогического работника ДОУ в данных направлениях. Критерий оценивается определенным количеством баллов, отражающим сложность выполненной работы. Руководитель ДОУ имеет право вносить предложения на рассмотрение комиссии об увеличении или уменьшении баллов на основании устных или письменных обращений участников педагогического процесса по вопросам деятельности отдельного работника.

4.3 Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

#### **5. Ведение документации.**

Учреждение устанавливает следующий порядок и форму заполнения оценочных листов (индикаторов, показателей) (*приложение № 1*).

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают не менее 2-х членов комиссии по премированию /Председатель Управляющего Совета, председатель первичной профсоюзной организации/. Протокол заверяется подписью и печатью, и хранится у заведующего.

5.3. На основании протокола комиссии заведующая Учреждением издает приказы «О выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда». Приказы заверяются подписью и печатью заведующего.

5.4. Протокол заседания комиссии хранится в течение 1 года.

#### **6. Права и обязанности педагогов Учреждения.**

6.1. Работники имеют право:

- вносить предложения по принятию поправок к Положению, в т.ч. новых показателей эффективности деятельности и индикаторов для начисления выплат стимулирующего характера;
- вносить предложения в работу комиссии по распределению выплат стимулирующего характера;
- требовать начисления стимулирующих выплат за качественно выполненную работу;

6.2. Интересы работников могут представлять профсоюзный комитет.

6.3. педагоги обязаны:

- соблюдать действующее законодательство, Устав Учреждения, трудовую дисциплину;
- качественно и своевременно выполнять должностные обязанности и порученную им работу, приказы заведующего Учреждением.

#### **7. Права и обязанности членов комиссии по выплатам стимулирующего характера.**

7.1. Члены комиссии имеют право:

- свободно высказывать свое мнение;
- требовать занесения (отметки) в протокол высказанного мнения;
- вносить предложения в работу комиссии;
- выносить на педагогическом совете предложения о внесении поправок в настоящее Положение.

7.2. Члены комиссии обязаны:

- действовать в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением;
- уважать мнение коллег;
- обеспечить общественный и демократический характер управления Учреждением.

#### **8. Ответственность сторон.**

Заведующий Учреждением, председатель первичного профсоюзного комитета и члены комиссии по выплатам стимулирующего характера несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

## **9. Сроки действия Положения. Разрешение споров. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение принимается заседанием педагогов и утверждается приказом заведующего Учреждением сроком на 1 год. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения и считается продленным на каждый последующий год, если ни одна сторона не заявит о его расторжении за месяц до истечения срока его действия.

9.2. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение заседание педагогов. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению заседания педагогов заведующая Учреждением издает приказ о внесении поправок в Положение.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (заведующим Учреждением, председателем первичного профсоюзного комитета, комиссии и Председателя Управляющего Совета).

9.4. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;
- как противоречащее законодательству и нормативно-правовой документации Учреждения и/или не отвечающего современным требованиям к условиям труда в Учреждении (образовательному процессу, охране труда и соблюдению техники безопасности и др.).

9.5. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.

9.6. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

9.7. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается бухгалтерией Управления образования.

9.8. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Приложение № 1  
к положению о распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
МБДОУ «Барагханский детский сад  
«Хараасгай»

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы педагогических работников Учреждения (воспитателей, музыкальных руководителей)**

<b>№</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Значимость критерия (кол-во баллов)</b>	<b>Баллы</b>
1	Посещаемость	Обеспечение посещаемости детей в группе выше средней по ДООУ и району	60-69% - 1 70-79% - 2 80 – 90 % - 3	
		За снижение заболеваемости детей в группе либо обеспечение её уровня ниже среднего по району	(до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям) - 3 б (от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям) – 2 б (от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям) - 1 б	
		Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий	- традиционный метод- 1 - нетрадиционный метод - 2	
2	Педагогические показатели воспитательно – образовательной деятельности	Участие в семинарах, конференциях, педсоветах, мастер - классах	ДООУ-1 Район-2 Республика -3	
		Изготовление дидактических пособий (наглядного и раздаточного материалов)	1	
		Участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, в разработке программы развития учреждения, основной образовательной программы, годового плана	1	
		Использование ИКТ – технологий в воспитательно – образовательном процессе НОД	1	
		Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке);	1	
		Участие педагога в общих мероприятиях ДООУ исполнение ролей на утренниках	1	
		Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДООУ, района, республики	Внутрисадовый 1б Районный 2б Республиканский 3б	



		Использование проектных и инновационных методов в работе	1	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, сотрудников	1	
		Эффективная работа с воспитателями (для музыкального руководителя)	1	
		Индивидуальная работа и подход к детям (музыкального руководителя)	1	
3	Использование методов, развивающих творческую направленность детей	Участие и результативность воспитанников в конкурсах, творческих выставках в ДОУ, районном и республиканских, всероссийских заочных конкурсах уровнях	Участие: Внутрисадовский - 1 Районный - 2 Республиканский -3 Всероссийский заочный – 1 Награда: Внутрисадовский - 2 Районный - 3 Республиканский -4 Всероссийский заочный – 5	
		Руководство кружковой работой (наличие программы, плана работы с детьми)	За каждый кружок по 1 баллу	
4	Организация работ по реализации программ ДОУ	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексно – тематического планирования в соответствии ФГОС	Отсутствие замечаний -2	
5	Организация развивающей предметно – пространственной среды	Обновление и приобретение игрового материала	3	
		Эстетическое оформление группы, приёмной в соответствии санитарных норм , организация информационного пространства для родителей (оформление информационных стендов, передвижек и т.д.)	1	
		Изготовление нетрадиционных обучающих материалов	3	
		Создание условий для физического развития, трудовой, эстетической и игровой деятельности на территории детского сада, изготовление снежных построек	1	
6	Работа воспитателя, направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	Работа на консультационном пункте ДОУ	1	
		Оформление залов, коридоров ДОУ	1	
		Оформление выставок детского творчества	1	
		За организацию образовательной деятельности в группе кратковременного пребывания	1	

		Наполнение сайта, связанного с профессиональной деятельностью, размещение на своих страницах отчетов о проведенных мероприятиях, фотоотчеты.	За каждую информацию -1	
7	Взаимодействие педагога с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей воспитанников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	
		Обеспечение своевременной родительской оплаты (80 - 100 %)	80 % - 2; 90 % - 3 100 % -4	
		Удовлетворенность родителей процессом и результатам воспитательно – образовательной деятельности педагога	1	
		Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	3	
8	Профессиональный рост, профессиональная реализация	Представление и обобщение опыта работы на различных уровнях	2	
		Работа в экспертной комиссии	а Внутрисадовый - 1 Районный - 3 Республиканский -5	
		Участие в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест	Участие: Внутрисадовый - 1 Районный - 2 Республиканский -3 Всероссийский – 4 Награда: Внутрисадовый - 2 Районный - 3 Республиканский -4 Всероссийский–5, Международный-5,	
		Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	1	
		Прохождение аттестации	1	
		Самообразование	1	
		Подписка на методическую литературу или приобретение	До 500 рублей- 1 До 1000 рублей-2 Свыше 1000 рублей-3	
10	Высокий уровень ведения установленной документации	Диагностика, отчеты, заполнение журналов, протоколов	1	

	Общие показатели	Степень участия в субботнике, в общих мероприятиях, за участие дополнительной работы, участие в общественной жизни ДОУ, ремонте помещений	1	
		Расширение объёма работы	1	
		Работа за отсутствующего воспитателя	2 балла в день	
		Выполнение функций администратора сайта ДОУ	2	
		Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	1	
11	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление информации по запросу заведующего, администратора сайта	1	
12	Охрана здоровья детей	Отсутствие травматизма у воспитанников	1	
		Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности Создание безопасного образовательного пространства	1	
		Работа с детьми с ограниченными возможностями	1	
		Интенсивность и напряжённость работы (учёт возраста детей) – для воспитателя 1 мл.гр.	1	

=

<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>146 баллов</b>	
---------------------------------------	-------------------	--