

Приложение №10
к коллективному договору

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.Ю. Шимко /Шимко Е.Ю./
« 19 » 12 2021 г.



Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с ОБ №8
Е.А. Бершакова / Бершакова Е.А./
« 19 » 12 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида № 8

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о стимулировании труда работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Уставом Учреждения.
- 1.2. Положение предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 8 хутора Красное (далее Учреждение) в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей.
- 1.3. Материальное стимулирование труда работников Учреждения производится из средств фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.
- 1.4. В настоящем Положении под выплатой стимулирующего характера понимается выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами.

2. Порядок стимулирования.

- 2.1. Распределение выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (кроме руководителя Учреждения) по результатам труда осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения Комиссии ДОУ по распределению стимулирующих выплат.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в пределах фактически выделенных бюджетных ассигнований Учреждению на соответствующий финансовый год.
- 2.3. Не допускается установление условий премирования, не связанных с результативностью труда.
- 2.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки результативности деятельности работников.
- 2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется Комиссией ДОУ по

распределению стимулирующих выплат, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

- 2.6. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитывается:
 - результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем Учреждения;
 - результаты самооценки работника;
 - результаты полученные в рамках общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива, родителей (законных представителей), представленные органом самоуправления Учреждения.
- 2.7. Заведующий Учреждения предоставляет в УО аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера Учреждения.
- 2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в виде премий. Размер выплаты указывается в приказе заведующего Учреждения. Выплата осуществляется ежемесячно, обязательным условием является наличие финансовой возможности и проведение данной выплаты.
- 2.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения производится подсчет баллов за *соответствующий период* по всем показателям для каждого работника, после подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.
- 2.10. Размер общей суммы выплат стимулирующего характера, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения, В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 2.11. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения, исключая руководителя, и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому работнику по итогам месяца.
- 2.12. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера работникам рассматриваются на заседаниях Комиссии ДОУ по распределению стимулирующих выплат.
- 2.13. На заседаниях Комиссии ДОУ по распределению стимулирующих выплат, рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников 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 работникам.
- 2.14. Комиссия ДОУ по распределению стимулирующих выплат осуществляет анализ и оценку объективности представленных

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

- 2.15. Комиссия ДОУ осуществляет анализ и оценку деятельности педагогов Учреждения, предоставивших результаты и документы, подтверждающие выполнение проведенной работы по всем критериям и показателям до конца текущего месяца.
- 2.16. После принятия решения Комиссии ДОУ по распределению стимулирующих выплат, об их согласовании издается приказ об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам Учреждения и об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы работникам на соответствующий период.
- 2.17. Приказ с утвержденными баллами, суммами выплат и выписка из протокола заседания комиссии передается в бухгалтерию для расчета на предстоящий период исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеров выплат стимулирующего характера всем работникам Учреждения.
- 2.18. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в случае увольнения работника за фактически отработанное время текущего месяца.

3. Критерии и показатели продуктивности деятельности воспитателя, инструктора по физкультуре, педагога-психолога и музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Примечание	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс; разработка и реализация инновационного образовательного проекта с последующей его защитой на педсовете ДОУ <i>(при наличии презентации)</i>	2			
2	Разработка и апробация индивидуальных авторских программ, получивших экспертную оценку к 1 сентября текущего учебного года.	10			
3	Выступление педагога на конференции, семинаре, метод. объединении, проведение мастер - классов, открытой ООД <i>(при наличии конспекта, 2-3 отзывов):</i>				
	- на уровне ДОУ <i>(по приказу)</i>	2			
	-муниципальный уровень <i>(по приказу)</i>	3			
	-краевой уровень <i>(по приказу)</i>	5			

4	Посещение открытых мероприятий на Муниципальном, региональном уровне: - РМО, конференции, выставки, семинары, открытые занятия, краткосрочные курсы очные (до 2-х дней) и т. д. (по приказу)	муниципальный -1, региональный -2			
	- Курсы повышения квалификации очные (более 2-х дней, по приказу)	3			
	- Курсы повышения квалификации заочные (от 16 часов и более, наличие копии удостоверения)	1			
5	Распространение опыта образовательной работы через: -СМИ (при наличии свидетельства о публикации)	2			
	-на сайте ДОУ (при наличии скриншота публикации)	1			
6	Подготовка и участие воспитанников в очных конкурсах, выставках, фестивалях и т. д:				
	- предоставление рисунка для мероприятия на уровне ДОУ	0,5			
	- предоставление рисунка на муниципальном уровне	участник 1 призер 2			
	- участие в мероприятиях, концертах организованных на уровне сельского поселения	1			
	- предоставление поделки на уровне ДОУ	1			
	- предоставление поделки на муниципальном уровне; - участие в подготовке воспитанников к Спартакиаде, Весняночке, Рождественским встречам и др.)	участник 2 призер 4			
7	Результативность участия педагога в заочных профессиональных конкурсах в сети интернет(наличие диплома за призовое место)	1 не более одного			
	- участие воспитанника в интернет-конкурсе (наличие диплома за призовое место)	1 не более одного			
8	Результативность участия педагогов в очных профессиональных конкурсах				
	- воспитатель года	участник 5 призер 8			
	- конкурсы профессионального мастерства (методические разработки и др.)	участник 1 призер 2			
9	Результативность участия педагога в очных творческих конкурсах	участник 2 призер 3			
10	Обеспечение высокой посещаемости (при наличии табеля посещаемости) 70% - 80%	1			
	81% - 90%	2			
	91% - 100%	3			
11	Индекс здоровья детей: 60% - 70%	1			
	71% - 80%	2			
	81% - 100%	3			
12	Наличие в группе ребенка-инвалида	2			
13	Посещение детей на дому (сентябрь-октябрь, апрель-май, при наличие актов)	1			

	Подворовый обход (по приказу)	1			
14	Внеплановое посещение семей, вызывающих тревогу (при наличии статуса внутрисадовского учета)	1 (суммируются)			
15	Проведение внеплановых совместных мероприятий с родителями и воспитанниками:				
	- очных (по приказу)	2			
	-заочных (акции, консультации, конференции и др.) (при наличии подтверждающего фотоотчета исходя от числа участников:				
	- до 20% -	0 баллов			
	- от 20% до 50% -	1 балл			
	- от 50% и более -	2 балла			
16	Привлечение родителей к:				
	- косметическому ремонту всех помещений группы (минимум 3 помещения, 1 раз в году)	4			
	- частичному косметическому ремонту	2			
	- покраске участка (1 раз в году)	2			
17	Привлечение родителей				
	- к изготовлению оборудования на игровых площадках и в групповых помещениях (при наличии договора на выполнение работ, акта сдачи-приемки выполненных работ)	2			
	- к помощи в пополнении группы и участка дидактическими материалами или другим оборудованием, предназначенным для организации воспитательно-образовательного процесса с детьми (при наличии акта дарения, аналитической справки педагога)	1 балл за каждое, но не более 3			
18	Участие педагога в разработке сценария, проведении внеплановых открытых мероприятий (праздников, фестивалей, досугов и др.):				
	- на уровне ДОУ (по приказу)	1			
	- на муниципальном уровне (по приказу)	2			
19	Участие педагога в составе работы комиссий, в том числе аттестационных, оргкомитетов, творческих и экспертных групп (по приказу):				
	- на уровне ДОУ	1			
	- на муниципальном уровне	2			
20	Участие педагога в утренниках и развлечениях ДОУ в качестве персонажей (по приказу)	1			
	- Изготовление костюмов и объемных атрибутов к утренникам ДОУ.	2			
	- Прокат костюмов.	3			
21	Привлечение внебюджетных средств для укрепления материальной базы ДОУ (при наличии договора дарения, акта безвозмездной передачи, товарного чека)	2			
22	Наставничество молодых педагогов (1 раз в квартал, по приказу)	1			
23	Отсутствие задолженности по оплате за присмотр и уход за ребенком в детском саду (при наличии копии распечатки и подтверждающих документов в случае	2			

	<i>долга: КОПИИ квитанций)</i>				
24	Социальная активность педагога (участие в мероприятиях, не связанных с воспитательно-образовательным процессом)	2			
	ИТОГО				

Критерии и показатели продуктивности деятельности старшего воспитателя дошкольного образовательного учреждения

№	Критерии оценки	Мак. количество баллов	Примечание	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Средняя посещаемость детьми ДОУ за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	1			
	- процент посещаемости 70-80 %	2			
	- процент посещаемости 80-90 %	3			
1	- процент посещаемости 90-100 %				
	2	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД в рамках социального партнерства	2		
	3	Организация разработки образовательных программ	2		
4	Организация, проведение конкурсов, мастер-классов, ООД, семинаров:				
	- на уровне ДОУ	2			
	- на муниципальном уровне	3			
5	Организация наставничества для начинающих педагогов (1 раз в квартал, по приказу)	1			
6	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории	2			
7	Посещение открытых мероприятий на Муниципальном, региональном уровне:	муниципальный -1, региональный -2			
	- РМО, конференции, выставки, семинары, открытые занятия, краткосрочные курсы очные (до 2-х дней) и т. д. (по приказу)				
	- Курсы повышения квалификации очные (от 2-х и более дней, по приказу)	3			
	- Курсы повышения квалификации заочные (от 16 часов и более, наличие копии удостоверения)	1			
8	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья,	2			

	выставки, дни открытых дверей и др.)				
9	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения	2			
10	Участие педагога в разработке сценария, проведении внеплановых открытых мероприятий (праздников, фестивалей, досугов и др.):	1			
	- на уровне ДОУ <i>(по приказу)</i> - на муниципальном уровне <i>(по приказу)</i>	2			
11	Распространение опыта образовательной работы через - СМИ <i>(при наличии свидетельства о публикации)</i>	2			
	-на сайте ДОУ <i>(при наличии скриншота)</i>	1			
12	Участие педагога в составе работы комиссий, в том числе аттестационных, оргкомитетов, творческих и экспертных групп, членство в жюри <i>(по приказу)</i> ;	1			
	- на уровне ДОУ - на муниципальном уровне <i>(по приказу)</i>	2			
13	Результативность работы по систематизации охвата воспитанников:				
	- посещение детей на дому	1			
	- подворовый обход <i>(по приказу)</i>	2			
	- внеплановое посещение семей, вызывающих тревогу <i>(при наличии статуса внутрисадовского учета)</i>	2			
14	Подготовка и участие воспитанников в очных конкурсах, выставках, фестивалях, концертах и т. д:				
	-предоставление рисунка для мероприятия в ДОУ	0,5			
	- предоставление рисунка на муниципальном уровне	участник 1 призер 2			
	- участие воспитанников в мероприятиях, организованных на уровне сельского поселения	1			
	- предоставление поделки на уровне ДОУ	1			
	-предоставление поделки на муниципальном уровне; -участие в подготовке воспитанников к Спартакиаде, Весняночке, участие в Рождественских встречах и др.	участник 2 призер 4			
15	Результативность участия педагога в заочных профессиональных конкурсах в сети интернет <i>(наличие диплома за призовое место)</i>	1, не более одного			
	- участие воспитанника в интернет-конкурсе <i>(наличие диплома за призовое место)</i>	1, не более одного			
16	Подготовка педагогов к очным профессиональным конкурсам	участник - 5 призер -8			
	- воспитатель года - результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (методические разработки и др.)	участник 1 призер 2			

17	Участие педагога в очных творческих конкурсах	участник -2 призер - 3			
18	Привлечение родителей - к изготовлению оборудования на игровых площадках и в групповых помещениях (при наличии договора на выполнение работ и акта сдачи-приемки выполненных работ)	2			
	- к помощи в пополнении групп и участков дидактическими материалами или другим оборудованием, предназначенным для организации воспитательно-образовательного процесса с детьми (при наличии акта дарения, аналитической справки педагога)	1 балл за каждый, но не более 3			
19	Участие в утренниках и развлечениях ДОУ в качестве персонажей	1			
	Изготовление костюмов и объемных атрибутов к утренникам ДОУ	2			
	Прокат костюмов	3			
20	Привлечение внебюджетных средств для укрепления материальной базы ДОУ (при наличии договора дарения, акта безвозмездной передачи, товарного чека)	2			
21	Социальная активность педагога (участие в мероприятиях, не связанных с воспитательно-образовательным процессом)	2			
ИТОГО					

3.1. При нахождении педагогического работника в трудовом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, при отсутствии по причине болезни в текущем месяце, за который осуществляется анализ и оценка профессиональной деятельности, критерии за обеспечение высокой посещаемости и индекс здоровья учитываются в размере 50%.

3.2. При работе педагогического работника с воспитанниками разных групп критерии за обеспечение высокой посещаемости, индекс здоровья, отсутствие задолженности по оплате за присмотр и уход за ребенком в детском саду оцениваются по показателям этих групп.

4. Порядок начисления штрафных баллов, лишения стимулирующих выплат

№	Критерии	Основание	Значения критериев	Кол-во баллов
1.	Наличие случая травматизма и отравления воспитанников	Акт расследования травматизма	-	Балль не начисляются

2.	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка (опоздание, преждевременный уход с работы, нарушение профессиональной этики общения и др.)	Акт нарушения, подписанный комиссией	За каждый случай нарушения	-3
3.	Жалоба или обращение участников образовательного процесса на неправомерные действия, нарушение профессиональной этики общения, недостаточный профессионализм и др.	Письменная жалоба, запись в книге жалоб и предложений, служебная записка старшего воспитателя на имя руководителя	За каждый случай нарушения	-3
4.	Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по противопожарной безопасности, недобросовестное ведение педагогической документации.	Служебная записка старшего воспитателя на имя руководителя	За каждый случай нарушения	-2
5.	Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, несвоевременное выполнение письменных и устных распоряжений, приказов, указаний заведующего и старшего воспитателя ДОУ (в рамках трудовой деятельности).	Служебная записка заведующего или старшего воспитателя на имя руководителя	По факту невыполнения	-2

4.1. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

- 5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.
- 5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
- 5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.
- 5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.
- 5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще

представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

- 5.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Заключительные положения.

- 6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его согласования Комиссией Учреждения и утверждения заведующим Учреждения. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в том же порядке.
- 6.2. Срок действия положения не ограничен. Положение действительно до замены его новым положением.
- 6.3. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Положение разработал заведующий
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 8



Е.А. Бершакова