

Согласовано:

Председатель ПК

МБДОУ ДР д/с №3 «Ромашка»

О.В. Байворонская

«11» июля 2013г.



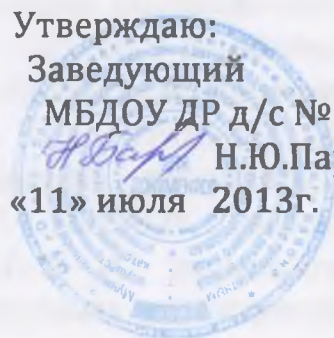
Утверждаю:

Заведующий

МБДОУ ДР д/с №3 «Ромашка»

Н.Ю. Парафиева

«11» июля 2013г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения Дубовского района
д/с №3 «Ромашка»

Принято собранием трудового коллектива
Протокол № 9 от 11.07.2013г.

1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Дубовского района д/с №3 «Ромашка» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Уставом детского сада, Коллективным договором детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада, Постановлением Правительства РФ от 14.12.1992г. , Письмами Министерства образования РФ от 03.03.1995 №16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования» от 09.04.1993г. №67 – М «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждения образования», приказа Дубовского РОО от 10.07.2013г. № 143 «О заключении эффективных контрактов» и другими нормативными актами, согласованного с представителем от работников Учреждения (Протокол общего собрания трудового коллектива от 01.07. 2013 г. № 9) и утвержденного заведующим МБДОУ ДР д/с №3 «Ромашка» (Приказ от 11.07.2013 № 20).

1.1. Настоящее Положение предусматривает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ ДР д/с №3 «Ромашка» (далее - Учреждение).

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

1.3. Премия выплачивается сотрудникам, которые на момент принятия приказа о выплате стимулирующих средств состоят в трудовых отношениях с МБДОУ ДР д/с №3 «Ромашка».

1.4. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения (за исключением заведующего Учреждением) определяются в коллективном договоре и закрепляются в локальных правовых актах Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения носит государственно-общественный характер.

1.6. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются экспертной комиссией Учреждения по представлению заведующего Учреждением и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения: в соответствии с показателями оценки качества деятельности педагогических работников Учреждения, принятым Учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно согласно Приложения № 1.

1.7. Заведующий Учреждения два раза в год представляет в экспертную комиссию Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления

надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

1.8. Размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения определяется по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок, принимаемой Учреждением самостоятельно.

1.9. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяется соответствующим регламентом, принимаемым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения:

1.10. Перечень показателей для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения может быть изменен, дополнен и расширен заведующим Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

2. Установление выплат стимулирующего характера

2.1. Фонд премиальных выплат:

Премиальные выплаты по итогам работы:

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премиальные выплаты. Решение о введении каждой конкретной выплаты из нижеприведенных премиальных выплат принимает заведующий Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

1) Премиальные выплаты в Учреждении устанавливаются по итогам работы за квартал.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал выплачиваются с целью поощрения работников за достигнутые результаты работы за квартал.

При премировании учитывается:

- успешное выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях), подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем Учреждения;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Работник, к которому в отчетном периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

2) Премиальные выплаты по итогам выполнения отдельных заданий, поручений заведующего Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенной из бюджета субсидии на оплату труда работников Учреждения по решению заведующего Учреждения, при этом в отношении:

- заместителей заведующего и иных работников, подчиненных заведующему Учреждения, непосредственно заведующим;
- остальных работников Учреждения, подчиненных заместителям заведующего, – по представлению заместителей заведующего.

3. Методика оценки качества образовательной деятельности работников Учреждения

3.1. Надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения 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 Учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p$$

где:

СН_р – стимулирующая надбавка конкретному работнику;

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

СБ_в – сумма баллов всех работников Учреждения;

СБ_р – сумма баллов конкретного работника Учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

4. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения устанавливает порядок реализации принятого и действующего в Учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.2. Для оценки профессиональной деятельности работников Учреждения ежегодно создается экспертная комиссия в количестве 5 человек.

4.3. В состав экспертной комиссии входят представители администрации Учреждения, первичной профсоюзной организации и члены коллектива работников Учреждения.

4.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается решением заведующего Учреждения, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.5. Заседания экспертной комиссии проводятся 2 раза в год – в январе, июле.

4.6. Заведующий Учреждения четыре раза в год представляет в экспертную комиссию Учреждения аналитическую информацию о показателях

деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за полугодие.

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

4.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника Учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

4.9. 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 Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.10. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем работникам Учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

4.11. Экспертная комиссия Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения:

- 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 Учреждения;

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

- передает итоговый протокол заведующему Учреждения.

4.12. Заведующий Учреждения на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.13. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия заведующий Учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки приказом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников, предупредив об этом работников письменно не менее чем за два месяца.

4.14. Выплата премий работникам Учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению заведующего Учреждения, принимаемого по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников.

4.15. Порядок и размеры премирования работников Учреждения разрабатываются администрацией Учреждения и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Приложение № 1

Критерии оценивания качества работы воспитателя

№ п/п	Направления	Кол-во баллов		
		Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
	Повышение имиджа учреждения	До 10 б.		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на участке д/с	0-2		
	Проведение открытых мероприятий, выставок	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о проведении учебно-воспитательных мероприятий, для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
	Результативность освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы ДОУ	До 10		
	Общественная удовлетворённость (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	10		
	Высокий уровень ведения установленной документации:	До 10		
	Высокий уровень посещаемости воспитанниками ДОУ	50-60 % = 1-5 б.		
		61-70 % = 6-8б.		
		71 и более %= 9-10б..		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	5-10		
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями (рассчитывается по кол-ву проведённых мероприятий)	1 мероприятие - 1балл		
	Отсутствие задолженности по родительской плате	10		
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	5-10		

	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		
	ИТОГО:	100		

Критерии оценивания качества работы музыкального руководителя

№ п/п	Направления	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Создание развивающей среды, способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей (портреты композиторов и выдающихся исполнителей, разнообразные музыкальные инструменты, игровое музыкальное оборудование и игры, костюмы и т.д.)	0-2		
	Подготовка и проведение открытых мероприятий, праздников, развлечений, мероприятий районного и областного уровня	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о наиболее значимых мероприятиях для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное предоставление отчетности. Высокий уровень ведения установленной документации	До 10		
3	Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	До 10		
4	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам музыкального развития дошкольников	До 10		
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	До 10		
6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание.	1-10		

7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
8	За работу с одарёнными детьми	1-10		
9	Наличие особых достижений воспитанников	10		
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации			
	ИТОГО:	100		

Критерии оценивания качества работы инструктора ФИЗО

№ п/п	Направления	Кол-во баллов		
		Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Экспертная оценка
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам физического развития дошкольников	0-2		
	Подготовка и проведение открытых мероприятий, праздников, развлечений, мероприятий районного и областного уровня	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о наиболее значимых мероприятиях для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное предоставление отчетности. Высокий уровень ведения установленной документации	1-10		
3	Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	1-10		
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1-10		
5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание.	1-10		
6	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
7	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		

8	Особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды в соответствии в возрастными особенностями и различными видами деятельности	1-10		
9	Проведение совместных мероприятий детей, родителей и сотрудников ДОУ.	1-10		
10	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей	1-10		
	ИТОГО:	100		

Критерии оценивания качества работы учителя ИЗО

№ п/п	Направления	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов	
			Самооценка	Экспертная оценка
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам художественно – эстетического развития	0-2		
	Участие в районных, окружных и городских профессиональных фестивалях, конкурсах, выставках и т.д.	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о наиболее значимых мероприятиях для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
2	Создание развивающей среды, способствующей художественно-творческому развитию и эмоциональному благополучию детей (экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов художников и их работы)	1- 10		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное предоставление отчётности. Высокий уровень ведения установленной документации	1-10		
4	Сохранение и укрепление здоровья детей, систематическое применение здоровьесберегающих технологий.	1- 10		
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (1 мероприятие – 1 балл)	1- 10		
6	Участи в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание	1- 10		

7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
8	За оформление помещений ДОУ (фойе, коридор и др.)	1-10		
9	За работу с одарёнными детьми	1-10		
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		
	ИТОГО:	100		

Критерии оценивания качества работы учителя - логопеда

№ п/п	Направления	Кол-во баллов		
		Максимальное кол-во баллов	Самооценка	Экспертная оценка
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Оформление кабинета и его содержание	0-2		
	Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о результатах коррекционной работы для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (совместная коррекционно-речевая деятельность детей и взрослых)	1-10		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное предоставление отчётности. Высокий уровень ведения установленной документации	1-10		
4	Сохранение и укрепление здоровья детей, систематическое применение здоровьесберегающих технологий.	1-10		
5	Удовлетворенность родителей процессом и результатом логопедической работы (фиксированные результаты)	1-10		
6	Участи в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание	1-10		

7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
8	Охват воспитанников логопедической помощью	1-10		
9	Положительная динамика устранения речевых нарушений	1-10		
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		

Критерии оценивания качества работы педагога-психолога

№ п/п	Направления	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов	
			Самооценка	Экспертная оценка
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Оформление кабинета и его содержание	0-2		
	Внедрение современных технологии коррекционного обучения, в т.ч. информационных технологий	0-2		
	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, РМО.	0-2		
	Предоставление информации о результатах коррекционной работы для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	0-2		
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (рассчитывается по кол-ву проведённых мероприятий)	1-10		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное предоставление отчётности. Высокий уровень ведения установленной документации	1-10		
4	Сохранение и укрепление здоровья детей, систематическое применение здоровьесберегающих технологий	1-10		
5	Удовлетворенность родителей процессом и результатом коррекционной работы (по фиксированным результатам)	1-10		
6	Учasti в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание	1-10		

7	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
8	Охват воспитанников психологической помощью	1-10		
9	Положительная динамика коррекционно-психологической работы (по фиксированным результатам)	1-10		
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		
	ИТОГО:	100		

Критерии оценивания качества работы старшего воспитателя

№ п/п	Направления	Максимальное кол-во баллов	Кол-во баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
1	Повышение имиджа учреждения	До 10		
	Активное участие в общественных мероприятиях организации	0-2		
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, педагогических советах, РМО, работа в социуме (выступления, выставки)	0-2		
	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса и высокая эффективность организации работ по реализации программ ДОУ	0-2		
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	0-2		
	Профессиональные достижения воспитателей и педагогов по направлениям, курируемых старшим воспитателем.	0-2		
2	Результативность освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы ДОУ	1-10		
3	Высокий уровень организации старшим воспитателем аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	1-10		
4	Высокий уровень ведения установленной документации: образовательная программа ДОУ, программа развития и т.д.	до 10		
5	Обеспечение благоприятного микроклимата, психологической комфортности педагогов ДОУ	До 10		
6	Доступность и качество методической информации, имеющейся в методическом кабинете.	До 10		

7	Предоставление информации о проведении учебно-воспитательных мероприятий, для размещения на официальном сайте ДОУ, СМИ.	1-10		
8	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.)	1-10		
9	Высокое качество методического сопровождения педагогов: информационно- нормативное, аналитическое, координационное, инновационное, контролирующее.	1-10		
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	10		
	ИТОГО:	100		