

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Ю.А.Кудинова
Протокол № 1
от «05» февраля 2018 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №35
П. Кудинова
Приказ № 30
от «05» февраля 2018 г

Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 35 «Вишенка» третьей категории с. Новотроицкое Азовского района

1. Общие положения

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Постановлением администрации Азовского района № 1044 от 07.11.2016 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования», Приказа Азовского РОО от 08.11.2016 г. № 698/1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Азовского района в сфере образования» педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.
3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании протоколов Комиссии.
4. Цель оценки интенсивности и результативности деятельности педагогов –

работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

5. Задачами проведения оценки интенсивности и результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития школы.

2. Основания и порядок проведения оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогов по организации образовательного процесса

2.1. Основное назначение выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель

2.3 Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в школе приказом заведующего создается Комиссия, состоящая из сотрудников детского сада, первичной профсоюзной организации, руководителей МО.

- 2.4. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного заведующим детского сада и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации МБДОУ.
- 2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего детского сада. Решения Комиссии принимаются на основе протоколов.
- 2.7. В установленные приказом заведующего сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении данной надбавки из фонда оплаты труда) педагогические работники передают заведующему в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.8. Комиссия в установленные сроки проводит (не менее 1 раза в полугодие) на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
- 2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном протоколе деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.10. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- 2.11. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 2.12. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников по организации образовательного процесса педагогических работников МБДОУ № 35 «Вишенка»

№	Критерии	Показатели	Периодичность	Размер доплаты (балл)
1	Позитивная динамика посещения воспитанниками ДОУ	Дети до 3 лет 65% и выше, Дети от 3 до 7 лет - 70% и выше	1 раз в квартал	3 2
2	Подготовку и проведение семинарских занятий, практикумов различного уровня;	Наличие зафиксированных результатов В сравнении с предыдущим годом	1 раз в квартал	до 5
3	Оформление и содержание групп, кабинетов в образцовом порядке, а именно: наличие необходимого оборудования, наглядных пособий, методических рекомендаций, выставок детских работ и т.д.;	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 4
4	Внедрение инновационных технологий и др.	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 4
	Подготовка и проведение на высоком профессиональном уровне различных мероприятий, - организацию концертной и выставочной деятельности, . соревнований, конкурсов, турниров и т.д.;	Наличие зафиксированных результатов	1 раз в квартал	до 2
	Открытых занятий внутри детского сада, а также на уровне округа, района			2
	- Высокие показатели воспитанников по итогам различных мероприятий, выставок, фестивалей, смотров, конкурсов,			до 1

	соревнований и т.д. с учетом ранга мероприятий;			
	-Оказание высококвалифицированной помощи коллегам;			до 1
5	Выполнение дополнительной работы сверх своих функциональных обязанностей, стабильное соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка Соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей, Санитарных правил устройства и содержания ДОУ;	Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров	1 раз в квартал	до 3
	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году, лицензированию;	Своевременное предоставление необходимых документов)	1 раз в квартал	до 2
6	-Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей	Отсутствие травм за отчетный период	1 раз в квартал	1
		Пропущено дней по болезни одним ребенком	1 раз в квартал	1
	-отсутствие больничных листов воспитателя.	Отсутствие больничных листов за отчетный период	1 раз в квартал	1
7	Творческий поиск в своей работе, нестандартность и оригинальность принятых решений.	Наличие зафиксированных результатов		3
	Активную работу по взаимодействию со сторонними организациями и расширение творческих связей;	Доступность и полнота актуальной информации о деятельности воспитателя на официальном сайте	1 раз в квартал	до 5

	ДОУ в сети Интернет	
--	---------------------	--

Подсчет суммы баллов производится следующим образом:

- рассчитывается суммарный рейтинг;
- рассчитывается средний рейтинг;
- рассчитывается итоговый коэффициент путём деления суммарного рейтинга на средний;
- рассчитывается сумма средств путём умножения на итоговый коэффициент.

3. Заключительное положение

- 3.1. Настоящее положение распространяется на всех педагогических работников МБДОУ и действует до принятия нового.
- 3.2. При отсутствии бюджетных средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их предупредив работников об этом в установленном законом порядке.