**Приложение № 3**

 **к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
|  СОГЛАСОВАНОПредседатель ППО МБДОУ №35 «Вишенка»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.А.КудиноваПротокол № 1 от 05.02.2015  | УТВЕРЖДЕНОЗаведующий МБДОУ №35 «Вишенка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.П. КудиноваПриказ № 20 от 05.02.2015 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера за эффективность и результативность труда**

**педагогическим работникам МБДОУ № 35 «Вишенка»**

**1.Общие положения**

1.1 Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера

педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 35 «Вишенка» третьей категории (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», с приказом Министерства общего и профессионального образования и науки Ростовской области от 25.06.2013г.

№ 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей и образовательных организаций», в целях исполнения постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» и стимулирования работников МБДОУ к качественному результату труда, к повышению профессионального уровня.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения- детского сада № 35 «Вишенка» третьей категории (далее МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения выплат стимулирующего характера за эффективность труда педагогическим работникам МБДОУ (кроме совместителей, временных и сезонных работников). Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

1.3.Настоящее Положение принимается Общим собранием МБДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.4. Стимулирующие выплаты начисляются по результативности основной деятельности.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за эффективность работы педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников МБДОУ, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.7.В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

**2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ.**

2.1.Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.2. Расчет размера выплат из стимулирующего фонда оплаты труда производится 1 раз в квартал на основании мониторинга профессиональной деятельности за отчетный период (квартал).

2.3. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ проводится специально созданной комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, утвержденной приказом по МБДОУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.2.Комиссия формируется из 5-ти человек:

- заведующий МБДОУ,

- старший воспитатель;

- медицинская сестра,

- председатель первичной профсоюзной организации,

- представитель родительской общественности.

2.3.Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности педагогическими работниками МБДОУ;

- определяет основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности педагогического работника;

- оформляет решение комиссии протоколом;

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

**3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности педагогических работников**

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

-единая процедура и технология оценивания;

-достоверность используемых данных;

-соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

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

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

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

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех педагогических работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадовского контроля, представляемые старшими воспитателями МБДОУ, результаты работы педагогов, утвержденные на заседании методических объединений, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки родителями (законными представителями) воспитанников.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне МБДОУ осуществляется заведующим МБДОУ.

**4. Порядок расчета стимулирующих выплат**

4.1. Один раз в квартал (не позднее 25 числа каждого последнего месяца квартала) каждый педагогический работник МБДОУ составляет отчет о результатах своей деятельности (с приложением подтверждающих документов) в соответствии с критериями, и заполняет карту самоанализа, предусмотренную приложением № 2 к настоящему Положению и передаёт старшему воспитателю для проверки и уточнения.

4.2.На каждого педагогического работника старшим воспитателем оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за отчетный период.

4.3.На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ ежеквартально до 27 числа каждого последнего месяца квартала комиссия производит подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий триместр) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника.

4.4.После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником.

4.5. Общее количество баллов уменьшается на 1 балл в каждом из следующих случаях

при наличии дисциплинарного взыскания;

при наличии обоснованных жалоб родителей;

при наличии травм в отчетном периоде.

4.6.Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

S = ФОТ ст / (N1 + N2 + N3 + Nn ), где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов

4.7.Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.

4.8. Заведующий МБДОУ, на основании данного Положения, протокола комиссии, издает приказ о распределении суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его в бухгалтерию для начисления в сроки, установ-ленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

4.9.Выплата стимулирующей части производится ежемесячно последующие 3 месяца за отчетным период.

4.10. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

4.11. Экономия средств, выделенных на стимулирование педагогов, суммируется с выделенными средствами на следующий период.

4.12.При изменении в течение периода, на который установлены выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла.

**5. Заключительные положения**

5.1. Данное Положение действует до принятия нового.

5.2. При отсутствии бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение 1 к

Положению о выплатах стимулирующего

 характера за эффективность и результативность труда

педагогическим работникам МБДОУ №35 «Вишенка»

Критерии и показатели эффективности работы

педагогических работников МБДОУ №35 «Вишенка»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели | Периодичность | Размер доплаты(балл) |
| 1 | Положительная динамика результатов освоения образовательной программы детьми | Наличие у воспитанников положительной динамики результатов освоения образовательной программы по итогам мониторинга, проводимого старшими воспитателями | 1 раз в квартал | 1 |
| 2 | Достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах. | Наличие призовых мест на уровне ДОУ | 1 раз в квартал | 1 |
| Наличие призовых мест на уровне района | 2 |
| Наличие призовых мест на уровне области | 3 |
| Наличие призовых мест на уровне России | 4 |
| 3 | Обобщение и распространение опыта работы (подготовка и проведение семинаров-практикумов, открытых занятий, мастер-классов) | Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне МБДОУ  | 1 раз в квартал | до 2 |
| Высокий профессиональный уровень подготовки и проведения мероприятий на уровне района, области | до 3 |
| 4 | Проектирование и оформление предметно-развивающей среды | Обновление, эстетичность, качественность предметно-развивающей среды в групповых помещениях, на групповых участках и эффективность её использования. | 1 раз в квартал | до 2 |
| 5 | Участие в работе МО, творческих групп. | На уровне МБДОУ | 1раз в квартал | 12 |
| На уровне района |
| 6 | Участие в разработке программно-методического обеспечения | Грамотность оформления, эстетический вид, соответствие целям и задачам образовательного процесса, эффективность её использования. | 1раз в квартал | до 2 |
| 7 | Активная работа по взаимодействию с семьями воспитанников, сторонними организациями и расширение творческих связей | Взаимодействие педагога с родителями: проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, семинар-практикум, викторина, посиделки и др.); | 1раз в квартал | 1 |
| Работа с социумом | 1 |
| 8 | Позитивная динамика посещения воспитанниками ДОУ | Дети до 3лет 65% и выше, Дети от 3 до 7 лет - 70% и выше  | 1 раз в квартал | 1 |
| 9 | Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей  | Пропущено дней по болезни одним ребенком | 1раз в квартал | 1 |
| 10 | Внедрение в образовательный процесс ИКТ | Создание презентаций в различных образовательных областях;использование мультимедийного оборудования;- создание медиатек;- ведение личного сайта;- использование интернет-ресурсов в педагогической деятельности. | 1раз в квартал | 1 |

**Критерии и показатели эффективности работы**

**старших воспитателей МБДОУ № 35 «Вишенка»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии | Показатели | Периодичность | Размер доплаты(балл) |
| 1 | Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса. | Наличие необходимой документации по контролю, умение выявлять причины, вызывающие недостатки в работе педагогов, выработка эффективных мер, направленных на их устранение | 1 раз в квартал | до 2 |
| 2 | Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объёме | Наличие зафиксированных результатов | 1 раз в квартал | 1 |
| 3 | Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада | Ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов, своевременное размещение информации на стендах.  | 1 раз в квартал | до 2 |
| 4 | Положительная динамика в повышении профессиональной компетентности педагогов МБДОУ | Аттестация педагогов, систематичность прохождения курсов, участие педагогов в районных мероприятиях, участие в профессиональных конкурсах разного уровня. | 1 раз в квартал | до 3 |
| 5 | Эффективность оздоровительной работы в МБДОУ | Позитивная динамика посещения воспитанниками МБДОУ | 1 раз в квартал | до 2 |
| Низкий или стабильно-низкий показатель заболеваемости детей |
| 6 | Результативность деятельности педагогов, выраженная в достижениях детей  | Наличие призовых мест на уровне района | 1 раз в квартал | 1 |
| Наличие призовых мест на уровне области | 2 |
| 7 | Презентация деятельности МБДОУ | На районном уровне | 1 раз в квартал | 1 |
| На областном уровне | 2 |
| На уровне России | 3 |
| 8 | Работа с Интернет - сайтом МБДОУ  | Регулярное обновление информации | 1 раз в квартал | до 2 |
| 9 | Позитивная динамика размещения воспитателями своего опыта работы в сети интернет | Наличие зафиксированных результатов | 1 раз в квартал | 1 |
| 10 | Участие в разработке локальных актов учреждения  |  | 1 раз в квартал | 1 |
| 11 | Эффективность и качество исполнения управленческих решений |  | 1 раз в квартал | до 2 |
| 12 | Выполнение работ сверх должностных инструкций |  | 1 раз в квартал | 1 |