

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МБДОУ д/с № 2 «Умка»

С.А. Калашник

Приказ от 30.08.2024 г. № 136



ПРИНЯТО

на Общем собрании работников МБДОУ д/с №2

«Умка»

Протокол от 28.08.2024 г. № 5

СОГЛАСОВАНО:

в решении Профкома МБДОУ д/с №2 «Умка»

Протокол от 30.08.2024 № 6

Председатель ПК И.Н. Безлепкина

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты
труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской
области»**

01-03-28

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; во исполнение Постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года №134 - пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»; с целью обеспечения своевременного изменения заработной платы работников и соблюдения Трудового законодательства.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области» (далее - Учреждения) и повышения качества образовательных услуг

1.3. Положение устанавливает общий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – стимулирующих выплат) работникам, характеристику показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

2. Условия распределения стимулирующих выплат работникам

2.1. Стимулирующие выплаты работникам включают в себя:

1) стимулирующие гарантированные выплаты (*приложение 1*);
2) стимулирующие выплаты по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются 2 раза в год в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников в баллах за периоды: 1 полугодие - с 1 января по 31 августа и 2-е полугодие с 1 сентября по 31 декабря.

2.3. Объем средств на стимулирующие выплаты по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников определяются в пределах суммы стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом минуса суммы за гарантированные стимулирующие выплаты, если они имеются.

2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются на ставку основного работника, а также могут выплачиваться по совместительству 0,5 ставки, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения);

2.5. Если работник Учреждения переходит с должности на должность по истечении одного из периодов (1-го или 2-го полугодия), то баллы сохраняются и начисляются по той должности, на которой работал ранее.

2.6. Для вновь принятых работников (педагогический персонал) стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников);

Для вновь принятых работников (учебно – вспомогательного, административно – хозяйственного, обслуживающего персонала) устанавливаются стимулирующие выплаты с первого рабочего дня, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

2.7. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – экспертная комиссия или ЭК).

3. Состав, организация деятельности экспертной комиссии

3.1. Экспертная комиссия создается приказом заведующего Учреждения.

3.2. В состав экспертной комиссии может входить от 5 до 9 человек.

3.3. Члены экспертной комиссии избираются путем голосования при большинстве голосов за кандидатуру: из представителей работников Учреждения от разных категорий (педагогического и прочего персонала) – на Общем собрании работников; из представителей родительской общественности – на Совете родителей.

3.4. В состав экспертной комиссии обязательно входит представитель профсоюзного комитета Учреждения.

3.5. Заведующий Учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на ее заседаниях с правом решающего голоса.

3.6. Из числа членов экспертной комиссии простым большинством голосов путем открытого голосования избирается председатель и секретарь.

3.7. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель.

3.8. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведет заседания, передает материалы заседания экспертной комиссии для согласования с Управляющим советом.

3.9. Члены экспертной комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу (самооценке) деятельности работников;
- в пределах своей компетенции запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника Учреждения;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель ЭК.

3.10. Экспертная комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании справок по контролю, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля, запланированных в годовом плане работы Учреждения.

3.11. Экспертная комиссия определяет, подтверждает или опровергает полноту выполнения показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения на основании листов согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда и материалов Портфолио только у педагогических работников.

3.12. Заседания экспертной комиссии проводятся за 1 полугодие в сроки до 20 января и за 2 полугодие до 20 сентября.

3.13. Заседания экспертной комиссии оформляются протоколом. В протоколе фиксируется:

- дата проведения заседания;
- список присутствующих лиц;
- повестка дня;
- ход обсуждения вопросов;
- предложения, вопросы, рекомендации и замечания членов экспертной группы;
- решение экспертной комиссии;

3.14. Сумма стимулирующих выплат и количество набранных баллов, а также стоимость одного балла оформляются приложением к протоколу заседания экспертной комиссии.

3.15. Протоколы подписываются председателем и секретарём экспертной комиссии, нумеруются, прошнуровываются, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения.

3.16. Нумерация протоколов ведётся от начала учебного года.

Протоколы хранятся (1 год) и передаются по акту (при смене заведующего, передаче в архив).

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

- 4.1. За 2 недели до начала заседания (до 20 января и 20 сентября) экспертной комиссии работники обязаны сдать на рассмотрение листы согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда (далее – листы согласования) (*приложение 2*) и материалы Портфолио (*приложение б*) только педагогические работники в экспертную комиссию.
- 4.2. Экспертная комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании листов согласования, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля, запланированных в годовом плане Учреждения.
- 4.3. Форма и содержание листов согласования включает: дату заполнения, фамилию и инициалы работника, должность, показатели эффективности деятельности, количество баллов по показателям, подтверждающие документы, баллы по самооценке, достигнутые результаты, баллы экспертной комиссии, подпись работника, примечание.
- 4.4. В день заседания члены и председатель ЭК заслушивают мнение каждого работника о результатах проведения самооценки по показателям эффективности деятельности.
- 4.5. В случае отсутствия работника в период заседания, экспертная комиссия вправе самостоятельно произвести оценку результативности труда по показателям эффективности деятельности. Если работник не предоставил к моменту заседания экспертной комиссии лист согласования и материалы Портфолио, экспертная комиссия не производит распределение стимулирующих выплат работнику.
- 4.6. На основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в течение 3-х рабочих дней Управляющий совет принимает решение о распределении стимулирующих выплат работникам. Решение Управляющего совета принимается путём открытого голосования при условии присутствия не менее половины его членов и оформляется протоколом.
- 4.7. В течение пяти рабочих дней с момента заседания экспертной комиссии заведующий Учреждения издает проект приказа о распределении стимулирующих выплат и передает его на согласование профсоюзному комитету.
- 4.8. После выдачи мотивированного мнения профсоюзного комитета, заведующий знакомит каждого работника Учреждения с приказом и итоговой оценочной ведомостью (*приложение 3*), в которых работник ставит дату ознакомления и подпись.
- 4.9. После издания приказа о распределении стимулирующих выплат председатель профсоюзного комитета готовит проект дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении заработной платы работников, которое впоследствии заключает заведующий Учреждения с каждым работником и вкладывает в личное дело работника.
- 4.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник в течение пяти рабочих дней с момента заседания Экспертной комиссии вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к председателю Экспертной комиссии
- 4.11. Экспертная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления Учреждения.
- 4.12. Экспертная комиссия в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.13. В случае установления заведующим Учреждения существенных нарушений при подведении итогов деятельности каждого работника, представленные результаты возвращаются Экспертной комиссии для исправления и доработки.

4.14. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

а) определяется объем (размер) средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (в рублях);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по показателям эффективности деятельности для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговая оценочная ведомость, отражающая суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.15. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы работникам начисляются и выплачиваются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата;
- при увольнении по собственному желанию до истечения срока установленного периода по итогам работы.

4.16. Стимулирующие выплаты работнику не начисляются в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (приказ заведующего);
- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения педагогической этики (приказ заведующего);
- наличия обоснованных жалоб родителей на качество организации образовательной деятельности с детьми и на качество исполнения должностных обязанностей работниками;
- неоднократные неисправленные нарушения в ходе проведения контроля в Учреждении и в ходе проверок контролирующими организациями.

5. Характеристика показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

5.1. При построении системы оценки результатов труда работников Учреждения для установления стимулирующих выплат определены показатели эффективности деятельности и оценки труда работников.

5.2. Показатели эффективности представляют собой результат работы, измеряемый высоким качеством выполнения должностных обязанностей, профессионализмом, устойчивостью показателей в работе, количеством услуг, произведенной в единицу

рабочего времени (час, смену, месяц) ; определяется напряженностью и плодотворностью труда работника , его способностями выполнять работу сверх установленных обязанностей.

5.3. При установлении стимулирующих выплат учитываются отношение работника к выполняемой работе, инициатива, творчество, научная организации труда, сотрудничество, надежность, сообразительность.

5.4. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников подразделяются на следующие квалификационные группы должностей работников:

- первая квалификационная группа « Педагогический персонал»
- вторая квалификационная группа « Учебно-вспомогательный персонал»
- третья квалификационная группа « Обслуживающий персонал»
- четвертая квалификационная группа «Административно- управленческий персонал».
- пятая квалификационная группа «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

5.5. Среди показателей эффективности деятельности и оценки труда работников выделяют общие показатели и специфические показатели. Общие показатели (приложение 4) определяют особенности труда работников, относящиеся к той или иной квалификационной группе.

5.6. Сокращенные обозначения, применяемые в показателях эффективности деятельности и оценки труда работников :

Специфические показатели (*приложение 5*) – это показатели труда работника . предусматривающие особенности выполняемой работы по той или иной должности.

ДОУ – дошкольное образовательное Учреждение,

ФГОС - федеральный государственный стандарт,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ППк- психолого-медико-педагогический консилиум,

ТПМПК- территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия,

ОТ и ТБ - охрана труда и техника безопасности,

ОБЖ - основы безопасности жизнедеятельности,

ЭК –экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат, ЭОР- электронный образовательный ресурс.

Кц - Консультационный центр,

ИГ- Инфоид

РППС- развивающая предметно- пространственная среда

Приложение 1

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ « Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»
Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты(руб., % от базового оклада)
1	Педагогические работники и заведующие	За звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;	3000 руб.
		- за отраслевые Награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».	500 руб.
2.	Учебно-вспомогательный персонал (медицинский персонал)	За непрерывный (медицинский стаж) - от 3 до 5 лет; - свыше 5 лет.	20% 30%

Приложение 2

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка»
г. Нового Оскола Белгородской области»

Лист согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда

(должность работника) _____
за период с « » 202_ г. по « » 202_ г.

№ п/п	Показатели эффективности и оценки труда педагога	Количество баллов по показателю	Подтверждающие документы	Баллы по самооценке	Достиженные результаты (заполняет педагог)	Баллы комиссии	Примечания

Приложение 3

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»
Итоговая оценочная ведомость для выплат стимулирующего характера
Дата заполнения _____

№ п/п	Ф.И.О. работника	Показатели	Самоанализ по показателям	Анализ членов ЭЖ	Сумма выплат	Подпись работника
-------	------------------	------------	---------------------------	------------------	--------------	-------------------

Приложение 4

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка»
г. Нового Оскола Белгородской области»

**Общие показатели эффективности деятельности и оценки труда работников
для первой квалификационной группы «Педагогический персонал»
(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный
руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог)**

№ п/п	Показатели эффективности и оценки труда воспитателя	Количество баллов по показателям	Подтверждающие документы
1. Общие показатели			
1.1.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение документации.	3 балла – качественное (без замечаний, в установленные сроки) ведение документации, выполнение всех запланированных мероприятий плана деятельности ДОУ (с показом образовательной деятельности с детьми, мастер – классов, проведение мероприятий с социальными партнерами ДОУ в присутствии педагогов, старшего воспитателя, заведующего). 1 балл- работа ведется с незначительными замечаниями. Максимальное количество *3 баллов	Справка старшего воспитателя ДОУ
1.2.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	2 балла – осуществляется творческий подход, реализуются инновационные технологии при организации в группе и образовательном пространстве ДОО, при наличии положительной динамики 2 балла – осуществляется творческий подход, реализуются инновационные технологии при организации на территории ДОУ 1 балл – осуществляется творческий подход, реализуются инновационные технологии при организации в группе и образовательном пространстве ДОО с частичными рекомендациями или замечаниями при наличии положительной динамики Максимальное количество *4 балла	Информационная справка
1.3.	Качественная организация и проведение оздоровительных мероприятий.	1 балла - регулярное проведение оздоровительных мероприятий при отсутствии замечаний и недостатков с использованием творческого подхода, новых оздоровительных технологий; 1 балл - качественное выполнение инструкций по	Справка

	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	ОТ и ТБ, отсутствие травматизма, систематическое проведение мероприятий с воспитанниками по ОБЖ без замечаний <i>Максимальное количество *2 балла</i>	
1.4	Участие в проектной и инновационной деятельности	2 балла- участие в проектах муниципального и регионального уровня; 5 баллов- участие во Всероссийском конкурсе президентских грантов; 3 балла- участие в региональном конкурсе грантов НКО . <i>Баллы суммируются, но не более *10 баллов</i>	Справка, приказ
1.5	Наличие обобщенного АПО	3 балла - на региональном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне; 1 балл – на уровне ДОУ. <i>Максимальное количество *4 балла</i>	Сертификат обобщенного АПО в течение 5 лет, приказ
1.6	Презентация собственного АПО в открытых формах	Участие в выступлениях, мастер-классах, конференциях, семинарах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, включая публикации в сборниках (за отчетный период) 4 балла - федеральный уровень; 3 балла - на региональном уровне; 3 балла - на муниципальном уровне. <i>Баллы суммируются по одному на каждом уровне максимально, но не более *10 баллов</i>	Копии приказов, копии публикации (титульный лист, редакционная коллегия, содержание, начало статьи)
1.7	Повышение заинтересованности в работе вновь принятых педагогов.	*20 баллов - вновь принятому на работу педагогу и вышедшему из отпуска по уходу за ребенком. Выплачивается по итогам за один отчетный период.	Копия приказа
1.8	Выполнение ответственных поручений и участие в экспертной, творческой	1. Члены жюри и оргкомитетов конкурсов: <u>3 балла</u> - на региональном уровне; <u>2 балла</u> - на муниципальном уровне. <u>1 балл</u> - на уровне ДОУ 2. Член комиссий: <u>3 балла</u> - на региональном уровне;	Копии приказов о назначении и/или

	деятельности в ДОУ.	<p><u>2 балла</u> - на муниципальном уровне. <u>1 балл</u> - на уровне ДОУ 3. Члены творческих и рабочих групп: <u>3 балла</u> - на региональном уровне; <u>2 балла</u> - на муниципальном уровне. <u>1 балл</u> - на уровне ДОУ 4. Ответственные: <u>5 баллов</u> – ответственный за сайт ДОУ; <u>2 балла</u> - ответственный за Госпаблики ДОУ; <u>5 баллов</u> – секретарь, уполномоченный по ОТ, <u>8 баллов</u> – председатели ППк и др. председатели коллегиальных органов, ответственный по охране труда; ответственный по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; <u>1 балла</u> - члены ЭК, члены ППк, иных комиссий; <u>3 балла</u> – член аттестационной комиссии.</p> <p><i>Баллы суммируются, максимально, но не более *20 баллов.</i></p>	наличие подтверждающих документов о проведенной работе
1.9	Наличие звания победителя «Воспитатель года»; «Педагог – психолог»; «Учитель – логопед»; «Педагог – наставник» и другие очные (заочные) конкурсы профессионального мастерства.	<p>4 балла – федеральный уровень (в том числе, звание лауреат и призер, участник); 3 балла - региональный уровень (в том числе, звание лауреат, призер, участник); 2 балла – муниципальный уровень (в том числе, звание лауреат, призер, участник).</p> <p><i>Баллы считаются по наивысшему баллу</i></p>	Приказы УО, грамоты (в течение года)
1.10	Высокая результативность личного участия педагогов в конкурсах в сфере образования.	<p><u>Уровень ДОУ</u> <u>3 балла</u> – 1 место <u>2 балла</u> – 2 место <u>1 балл</u> - 3 место; <u>Муниципальный (межмуниципальный) уровень</u> 4 балла – 1 место 3 балла – 2 место 2 балла - 3 место; <u>Региональный уровень и федеральный уровень</u> <u>5 баллов</u> – 1 место 4 балла – 2 место <u>3 балла</u> - 3 место; 1 балл – 1 участие на любом уровне</p> <p><i>Баллы суммируются по разным конкурсам. Максимально не более * 13 баллов.</i></p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов об участии

1.11	Результативность участия детей в детских конкурсах.	<p>Уровень ДОУ (очные)</p> <p>3 балла – 1 место 2 балла – 2 место 1 балл - 3 место</p> <p>Муниципальный (межмуниципальный) уровень</p> <p>3 балла – 1 место 2 балла – 2 место 1 балл - 3 место</p> <p>Региональный уровень и федеральный уровень</p> <p>4 балла – 1 место 3 балла – 2 место 2 балла - 3 место</p> <p>Заочные:</p> <p>Муниципальный (межмуниципальный) уровень:</p> <p>2 балла – победитель 1 балл - призер, лауреат</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>3 балла – победитель; 2 балла - призер, лауреат;</p> <p>(заочные конкурсы считаются не более 2-х независимо от уровня).</p> <p>1 балл - участие на любом из уровней (не более 1 участия)</p> <p>Достижения суммируются по наивысшему результату, но не более *10 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов об участии
1.12	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей.	<p>Работа с детьми в ГКП (А/В)*100%</p> <p>А – фактические дни пребывания; В- норма детодней</p> <p>1 балл – 70-79 %; 2 балла – 80% и более</p> <p>Максимальное количество *2 балла</p>	Справка
1.13	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, в Консультационном центре	<p>Работа в КЦ:</p> <p>*2 балла - регулярная работа при наличии записей в журнале выдачи рекомендаций.</p> <p>Максимальное количество *2 балла</p>	Справка
1.14	Активное участие в общественно значимой деятельности вне графика рабочего времени	<p>Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью:</p> <p>3 балла - более 20 рабочих дней; 2 балла - от 10 до 20 рабочих дней.</p> <p>максимальное количество *3 балла</p>	Приказы по кадрам
1.15	Эффективное ведение/организация работы по	<p>3 балла –регулярное размещение не менее 2 постов в месяц (каждому сотруднику); 1 балл- посты размещены с замечаниями.</p>	Скриншот страниц

	ведению госпабликов ДОУ (регулярное размещение не менее 4 постов в месяц	<i>максимальное количество *3 балла</i>	Ы
1.16	Наличие высшего образования. Стаж педагогической деятельности	2 балла - наличие высшего образования. Стаж педагогической деятельности: 3 -15 лет – 1 балл 10-20 лет- 2 балла 20 лет и более- 3 балла Баллы суммируются максимально не более *5 баллов.	Копия диплома , справка о наличии педагогического стажа.
1.17	Поощрения педагога на муниципальном, региональном федеральном уровнях за профессиональную работу.	Федеральный уровень - 4 балла ; Региональный уровень - 3 балла ; Муниципальный уровень - 2 балла ; Уровень ДОУ- 1 балл. <i>по наивысшему баллу</i>	Благодарности, грамоты , приказы (в течение одного года)

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда воспитателя

2.1.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОУ детьми).	2 балла - посещаемость составляет свыше 90%; 1 балла - посещаемость составляет 80-90%; <i>максимальное количество *2 балла</i>	Справка
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников.	2 балла - ниже уровня ДОУ; 1 балл - выше уровня ДОУ, но снизилась по сравнению с предыдущим периодом; <i>максимальное количество *2 балла</i>	Справка
2.3.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (работа с детьми раннего возраста)	Число воспитанников с легкой и средней степенью адаптации 8 баллов – 85 до 10% воспитанников 6 баллов - 75 до 84% воспитанников 4 балла – 65 до 74% воспитанников <i>максимальное количество 8 баллов</i>	Результаты мониторинга педагога - психолога по адаптации детей к ДОУ

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда старшего воспитателя

2.1	Реализация программ образования на базе образовательного	2 балла – соответствие реализуемой дополнительной образовательной программы предъявляемым требованиям	Справка
-----	--	--	---------

	учреждения	ФГОС и региональным приоритетам 2 балла – соответствие реализуемым образовательным программам, предъявляемым требованиями ФГОС и региональным приоритетам; Баллы суммируются, максимально не более *4 балла.	
2.2	Участие в общественно - экспертной работе района: творческих и рабочих групп (муниципальный, региональный уровень), члены экспертных и аттестационных комиссий (муниципальный, региональный уровень), педагогических объединений (муниципальный, региональный уровень)	6 баллов (+1 за каждое мероприятие, но не более 10 баллов)	Справка, приказ
2.3.	Организация и проведение мероприятий, требующих усилий всего коллектива (конференции, семинары, мастер-классы, выставки)	2 балла (+1 за каждое мероприятие, но не более 10 баллов)	Справка
2.4.	Доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	0 баллов – менее 80 %; 3 балла – 80 % и более	Справка (А/В)*100 %, где А – педагогические работники, прошедшие повышение квалификации, профессиональную переподготовку, В - общее количество педагогических работников.

2.5.	Результативные достижения (победители, призеры) педагогического коллектива в конкурсах, соревнованиях, смотрах, грантах, проектах и др. муниципального и регионального уровня	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень (за каждый диплом, грамоту и т.д., но не более 20 баллов)	Диплом, грамота и т.д.
------	---	--	------------------------

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда инструктора по физической культуре			
2.1.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом, совместных мероприятий.	3 балла – 1 мероприятие <i>(не более *6 баллов)</i>	План мероприятий, фотоотчет
2.2.	Качественное выполнение совместных мероприятий с детьми (спортивные мероприятия) не входящих в планирование деятельности	3 балла – 1 мероприятие <i>(не более *6 баллов)</i>	План мероприятий, фотоотчет

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда музыкального руководителя			
2.1.	Эффективность организации культурно – массовой работы с сотрудниками ДООУ (совместные мероприятия с привлечением пенсионеров, ветеранов)	3 балла – за мероприятие. <i>Баллы суммируются, но не более *6 баллов.</i>	План мероприятий, Фотоотчет
2.1.	Качественное выполнение совместной культурно – массовой работы с детьми (участие в праздничных мероприятиях) не входящих в планирование деятельности	3 балла – 1 мероприятие <i>(не более *6 баллов)</i>	План мероприятий, Фотоотчет
2.3.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождение.	1 балл- 1 ребенок. <i>Баллы суммируются, но не более *3 баллов.</i>	План, программа

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда учителя-логопеда			
2.1.	Эффективность работы обучающихся с ТНР получивших помощь коррекционно-развивающей работы	4 балла - 65%-100% воспитанников; 3 балла - 64% -49 % воспитанников; 2 балла – менее 50 % воспитанников.	Справка численности обучающихся с ТНР: списочный состав

			группы x 100.
2.2.	Консультационное сопровождение, обследование и подготовка пакета документов воспитанников других ДОО не имеющих специалистов в штатных расписаниях и /или детей не посещающих ДОО	*2 балла за каждого ребенка <i>максимальное количество 6 баллов</i>	приказ, справка, копия записи в журнале
2.3	Проведение мероприятий для родителей	*2 балла за каждое мероприятие <i>максимальное количество 4 балла</i>	Фотоотчет.
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда педагога – психолога			
2.1.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ)	Число воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: *4 балла - 85 – 100 % воспитанников; 3 баллов -75 – 84 % воспитанников; 2 балла 65 – 74 % воспитанников.	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОУ
2.2.	Консультационное сопровождение, обследование и подготовка пакета документов воспитанников других ДОО не имеющих специалистов в штатных расписаниях и /или детей не посещающих ДОО	*2 балла за каждого ребенка <i>максимальное количество 6 баллов</i>	приказ, справка, копия записи в журнале
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда социального педагога			
2.1	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ)	Число воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: *4 балла - 85 – 100 % воспитанников; 3 баллов -75 – 84 % воспитанников; 2 балла 65 – 74 % воспитанников.	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОУ
2.2.	Консультационное сопровождение, обследование и подготовка пакета документов воспитанников других ДОО не имеющих специалистов в штатных	*2 балла за каждого ребенка <i>максимальное количество 6 баллов</i>	приказ, справка, копия записи в журнале

расписаниях и /или детей не посещающих ДОО		
--	--	--

Общие показатели эффективности деятельности и оценки труда работников второй квалификационной группы «Учебно-вспомогательный персонал» (младший воспитатель),
для третьей квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, повар, подсобный рабочий, делопроизводитель, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, белья, уборщик служебных помещений, кастелянша),
для четвертой квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз),
для пятой квалификационной группы «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности и оценки труда	Баллы
1.1.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии.	2 балла – содержание оборудования и имущества в надлежащем состоянии; 1 балла – наличие незначительных замечаний;
1.2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов, администрации ДОУ.	2 балла – отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и других проверок; 1 балла – при наличии незначительных замечаний;
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности.	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью: 2 балла - более 20 рабочих дней; 1 балл - от 10 до 20 рабочих дней,
1.4	Выполнение ответственных поручений и участие в экспертной, творческой деятельности в ДОУ	1. Члены рабочих и творческих групп - 2 балл за каждое. 3. Члены ЭК, иных комиссий - 3 балла за каждое 4. Ответственные (по 1 баллу за каждое): коллегияльных органов, ответственный по охране труда; ответственный по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; за написание справок; по пенсионным вопросам; ответственный за воинский учет <i>Баллы суммируются, максимально, но не более *20 баллов</i>

1.5	Стаж работы в ДОУ	Стаж работы: 0-5 лет – 1 балл 5-10 лет- 2 балла 10 лет и более- 3 балла
-----	-------------------	--

Приложение 5

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда работников второй квалификационной группы «Учебно-вспомогательный персонал» (младший воспитатель),
для третьей квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, повар, подсобный рабочий, делопроизводитель, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, белья, уборщик служебных помещений, кастелянша),
для четвертой квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз),
для пятой квалификационной группы «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда младшего воспитателя

2.1.	Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса.	2 балла – качественное и систематическое проведение работы по оказанию помощи педагогам; 1 балла - не систематическое участие в проведении режимных моментов;
2.2	Оказание помощи воспитанникам (с учетом возраста) по улучшению навыков по самообслуживанию, оказание воспитанникам необходимой помощи, оказание повышенного внимания детям в период адаптации или пришедшим после болезни.	2 балла – качественная и систематическая помощь воспитанникам; 1 балла - не систематическая работа по оказанию помощи;
2.3	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия сотрудника	2 балла – отсутствие жалоб

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда повара

2.1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны родителей	2 балла – отсутствие обоснованных жалоб;
------	--	---

	(законных представителей), воспитателей.	
2.2.	Обеспечение качественного питания в соответствии с СанПиН.	2 баллов – отсутствие замечаний бракеражной комиссии
2.3.	Соблюдение норм и правил выдачи готовой продукции с пищеблока	2 балла – отсутствие нарушений

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда уборщика служебных помещений

2.1.	Качественная работа по обеспечению санитарного содержания служебных помещений ДОУ	2 балла – систематическое выполнение работы по уходу за территорией; 1 балла – не регулярное выполнение работы;
2.2.	Оперативность устранения замечаний по наведению чистоты в ДОУ	2 баллов – выполнение работы 1 баллов – не регулярное устранение замечаний
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников.	2 балла – отсутствие жалоб;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда рабочего по обслуживанию зданий

2.1.	Оперативность выполнения заявок по оборудованию в ДОУ и на территории	2 балла – оперативное выполнение заявок;
2.2.	Проведение срочных и неотложных работ в ДОУ (в аварийных ситуациях)	2 балла – без замечаний; 1 балла – не регулярное выполнение работы;
2.3.	Использование личного инструмента для ремонтных работ в ДОУ	2 балла

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда делопроизводителя

2.1.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива.	8 баллов – оформление личных дел вновь принятых сотрудников и детей 6 баллов – качественное и своевременное ведение личных дел детей и сотрудников Максимально 8 баллов
2.2.	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	4 баллов
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации ДОУ, родителей на неправомерные действия сотрудника	3 балла – отсутствие жалоб
2.4	Своевременное заполнение	3 балла – своевременное заполнение

	отчетности ДОУ	отчетности; 1 балл - заполнение отчетности с замечаниями
2.5	Качественное заполнение информации базы данных (портала муниципальных услуг)	3 балла – качественное заполнение 1 балл –с незначительными замечаниями

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда кладовщика

2.1.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 баллов – выполнение работы;
2.2.	Обеспечение качественного ведения документации по приему, хранению продуктов питания (своевременное заполнения журналов бракеража, сырой продукции, учета накладных, договоров)	2 баллов – регулярное качественное ведение документации; 1 балла – не регулярное выполнение работы;
2.3.	Соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов питания	2 баллов – регулярное соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов, отсутствие предписаний контролирующих органов; 1 балла – не регулярное соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда подсобного рабочего

2.1.	Качественная работа по обеспечению санитарного содержания пищеблока	2 баллов – систематическое выполнение работы по уходу за пищеблоком; 1 балла – не регулярное выполнение работы
2.2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 баллов -выполнение работ;
2.3.	Обеспечение качества первичной обработки продуктов	2 баллов – соблюдение норм и правил обработки без нарушений; 1 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)

2.1.	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений прачечной	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с единичными замечаниями;
2.2.	Оперативность и своевременность стирки и выдачи белья	2 баллов – стирка и выдача белья производится в соответствии с графиком 1 баллов – нарушение графика стирки и выдачи белья

2.3.	Качественное и своевременное проведение мелкого ремонта белья и спецодежды	2 баллов – ремонт спецодежды производится своевременно и качественно
------	--	---

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
кастелянши**

2.1.	Своевременное списание мягкого инвентаря	2 баллов – стирка и выдача белья производится в соответствии с графиком 1 баллов – нарушение графика стирки и выдачи белья
2.2.	Качественное и своевременное проведение мелкого ремонта белья и спецодежды	2 баллов – ремонт спецодежды производится своевременно и качественно
2.3.	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений прачечной	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с единичными замечаниями;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда завхоза

2.1.	Проведение просветительской работы, инструктаж среди сотрудников по технике безопасности.	3 баллов – своевременное проведение просветительской работы;
2.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего ремонта	Предписания госпожнадзора: 1 балл – наличие незначительных замечаний; 3 балла – отсутствие замечаний.
2.3.	Своевременная сдача отчетов, заключения договоров, подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества.	3 баллов – своевременное ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями; 2 балла - ведение документации с единичными рекомендациями;
2.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательного учреждения в соответствии с СанПиН.	3 баллов - санитарное состояние помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН; 2 балла - санитарное состояние помещений и территории с единичными замечаниями;
2.5.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОУ.	3 баллов – отсутствие нарушений охранного режима.

2.6.	Использование в работе компьютерных программ.	3 баллов – использование компьютерных программ.
2.7	Эстетичный вид территории, исправное состояние ограждения, малых форм и др. оборудования на территории ДОУ	3 балла - соответствует

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
старшей медицинской сестры**

2.1.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОУ детьми)	2 балла – 90 % - 100% 1 балл – 80% - 90%
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников (пропущено одним ребенком дней по болезни)	2 балла – снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом.
2.3.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	2 балла – работа ведется регулярно в соответствии с требованиями СанПин
2.4	Качественная организация питания и выполнение норм питания в соответствии с СанПин	2 балла – питание организовано качественно, нормы выполняются в соответствии с СанПин 1 балла – питание организовано с незначительными замечаниями
2.5	Качественная оздоровительная работа в ДОУ	3 баллов – ведется оздоровительная работа
2.6	Своевременный контроль по обеспечению санитарного состояния групповых комнат и иных помещений ДОУ	2 баллов – осуществление своевременного контроля 1 балла – контроль осуществляется нерегулярно
2.7	Выполнение плана прививок	2 балла -70-100% 1 балл - 50-69%
2.8	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и работников ДОУ	2 балла – отсутствие жалоб

Приложение 6
к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»

**Требования к содержанию Портфолио
(для педагогических работников)**

1. Информационная справка о педагоге.

Ф.И.О. работника	Дата рождения	Должность	Стаж педагогической деятельности	Образование (где и когда заканчивал)	Награды, поощрения

2. Лист согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда педагога.
3. Описание показателей эффективности и оценки труда педагога и подтверждающих документов.
4. Подтверждающие документы, разложенные по критериям.