

**От работодателя:**  
Заведующий  
МБОУ детский сад №58 «Золушка»  
г. Улан-Удэ



«01» 09 2023 г.

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ детский сад № 58  
«Золушка» г. Улан-Удэ



«01» 09 2023 г.

## **Положение**

### **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ**

#### **1. Общие положения**

- 1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 58 «Золушка» комбинированного вида г. Улан-Удэ (далее Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2013г. № 273-ФЗ, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 20.04.2009г. № 182 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, повышения эффективности предоставляемой учреждением муниципальной услуги.
- 1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а так же поощрения по результатам работы за месяц, квартал, по итогам года, единовременные премии.
- 1.4. Применение стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 1.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяется учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на текущий год.
- 1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантийного характера, поскольку зависят

от оценки труда работников за отчетный период. В них может быть отказано работнику экспертным советом, если согласно оценке результативности его деятельности он не выполняет установленные показатели и критерии по качеству, результативности и эффективности работы.

- 1.7. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников учреждения об этом в установленном законодательством порядке.
- 1.8. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.
- 1.9. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.10. Внесение изменений в настоящее Положение производится по соглашению сторон с учетом мнения первичной профсоюзной организации на основании приказа руководителя.
- 1.11. Настоящее Положение действует с 09.01.2023 г.

## **2. Источники формирования фонда стимулирования**

- 2.1. Объем стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно за счет всех источников финансирования.
- 2.2. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

## **3. Виды выплат стимулирующего характера**

В целях поощрения работников за выполненную работу, а также в целях стимулирования к качественному труду в учреждении устанавливаются следующие виды выплат:

- 3.1. **Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы** распределяются:
  - 3.1.1. на педагогический персонал (п. 4) следующим образом:
    - 3.1.1.1. ежегодно в пределах 60% от фонда стимулирования педагогического персонала. Распределяется Экспертным советом на основании оценки эффективности деятельности педагогического работника за отчетный год по бальной системе. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности устанавливаются на учебный год, следующий за отчетным и выплачиваются в установленном размере ежемесячно к заработной плате работника в зависимости от отработанного времени на основании табелей учета рабочего времени. Размер стимулирующих выплат по результатам эффективности остается неизменным в течение года;
    - 3.1.1.2. ежемесячно в пределах 40% от фонда стимулирования педагогического персонала. Распределяются Экспертным советом по результатам труда за отчетный месяц на основании оценочных листов педагогов;
  - 3.1.2. учебно-вспомогательный, технический персонал – стимулирующие выплаты за высокие результаты работы распределяются Экспертным советом на основании оценочных листов по бальной системе. При наличии бюджетных средств могут распределяться ежемесячно, либо за определенный отчетный период года.

3.2. **Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ**, которые включают в себя:

3.2.1. Надбавка за квалификационную категорию, утверждаемая приказом руководителя. Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается в тарификационных списках в качестве повышающего коэффициента к окладу в следующих размерах:

0,3 – высшая квалификационная категория;

0,2 – первая квалификационная категория.

При переводе работника на одноименную должность с наименованием «Старший» квалификационная категория, установленная по предыдущей должности, сохраняется.

В случае окончания срока действия квалификационной категории в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет стимулирующая надбавка за квалификационную категорию сохраняется за работником со дня выхода из отпуска в течение одного года.

После выхода на работу педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет стимулирующая надбавка за квалификационную категорию сохраняется за работником на один год со дня выхода из отпуска.

3.2.2. Надбавка работникам, имеющим почетное звание, государственную награду, устанавливается в качестве повышающего коэффициента к должностному окладу в следующих размерах:

0,3 - "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации"; "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации";

0,2 - "Отличник народного просвещения", "Отличник просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" и другие награды СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", "почетный", при условии соответствия награды профилю образовательной организации;

0,15 - "Почетный гражданин Республики Бурятия", орден "Трудовая доблесть", медаль ордена "Трудовая доблесть", медаль Агвана Доржиева, почетные звания Республики Бурятия.

При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

3.2.3. выплаты за стаж педагогической работы – распределяются экспертным советом согласно критериям стимулирования в зависимости от количества лет педагогической деятельности по бальной системе.

3.3. **Ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность, сложность, напряженность работы, включают в себя:**

3.3.1 Ежемесячные стимулирующие надбавки за интенсивность работы – выплаты, стимулирующие работников к качественному, ответственному исполнению своих трудовых обязанностей, учитывая специфику дошкольного образовательного учреждения. Предусмотрены для начисления всем работникам учреждения (за исключением административно-управленческого персонала) без учета выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат, в том числе выплат за квалификационную категорию. Размер устанавливается расчетным путем в тарификационных списках, а также при начислении заработной платы на основании таблиц учета рабочего времени, в соответствии с установленным законодательством размером МРОТ по следующей формуле:

$$\text{СИнт} = \text{МРОТ} - \text{Оклад, где:}$$

СИнт – стимулирующая надбавка за интенсивность работы;

МРОТ – установленный законодательством РФ минимальный размер оплаты труда, руб.;

Оклад – должностной оклад (оклад), руб.;

3.3.2 Ежемесячные стимулирующие надбавки за сложность, напряженность работы – выплаты стимулирующего характера, связанные с многообразием и большим количеством контингента, наличием в учреждении трех корпусов, обширностью кадрового состава. Размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютном значении сроком до 1 года.

3.4. **Премияльные выплаты по итогам работы** – включают в себя премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) и иные премиальные выплаты, установленные Коллективным договором и настоящим Положением. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным значением премии по итогам работы не ограничены.

#### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам за высокие результаты труда.**

В целях совершенствования системы оплаты труда педагогических работников фонд стимулирования педагогических работников распределяется следующим образом:

4.1. **60% - стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности работы педагогических работников за прошедший учебный год.**

Распределение производится согласно отчетам педагогических работников по бальной системе по критериям оценивания эффективности деятельности (Приложение 1).

Итоговая оценка эффективности деятельности педагогических работников сада складывается из суммы баллов по всем группам показателей, выставляется экспертным советом и вносится в протокол со следующими результатами:

- деятельность педагога признается высокоэффективной при наличии высокой степени достижения всех установленных критериев эффективности и итоговая оценка эффективности деятельности превышает 80% баллов (35 - 43 баллов);
- деятельность педагога признается эффективной (выше средней степени эффективности) при выполнении показателей, соответствующих 26-34 баллам по установленным критериям эффективности;
- деятельность педагога соответствует средней степени эффективности со достижением итоговой оценки эффективности деятельности в пределах 17-25 баллов;
- деятельность педагога признается низкоэффективной при выполнении показателей, соответствующих низкой степени достижения установленных критериев эффективности – 16 и менее баллов.

4.1.1. Отчеты по эффективности деятельности педагогических работников предоставляются в Экспертный совет один раз в год не позднее 15 декабря текущего года. Результаты оценки эффективности педагогической деятельности, а также стоимость одного балла, установленный расчетным путем бухгалтерской службой, утверждается приказом заведующего сроком на 1 год.

4.1.2. Месячный фонд стимулирования эффективности деятельности устанавливается по формуле:

$$\text{ФС}_{\text{Эф.мес.}} = \text{ФС}_{\text{пед}} \times 0,6 / 1,5 / 11, \text{ где:}$$

$\text{ФС}_{\text{пед}}$  – фонд стимулирования педагогического персонала для выплат стимулирующего характера за высокие результаты труда. Размер фонда рассчитывается без учета выплат, указанных в п.3.2., 3.3 настоящего положения;

4.1.3. Стоимость 1 балла из фонда стимулирования эффективности педагогической деятельности ( $\text{P}_{\text{Эф.}}$ ) рассчитывается по формуле:

$$\text{P}_{\text{Эф.}} = \text{ФС}_{\text{Эф.мес.}} / (\text{Q}_1 + \text{Q}_2 + \text{Q}_2 + \text{Q}_n), \text{ где:}$$

$\text{Q}_1 \text{ Q}_2 \dots \text{Q}_n$  – количество баллов по каждому работнику.

4.1.4. Для определения размера стимулирующих выплат по эффективности деятельности каждого педагога стоимость одного балла умножается на количество баллов, установленных согласно п.4.1.1.

**4.2. 40% - на стимулирование педагогических работников по результатам труда за отчетный месяц на основании оценочных листов педагогов.**

4.2.1. Критерии стимулирования для оценочных листов устанавливаются на заседании Экспертного совета и утверждаются приказом заведующего.

4.2.2. Фонд стимулирования (40%) рассчитывается как разница между фондом стимулирования педагогического персонала и фондом стимулирования эффективности деятельности.

4.2.3. Педагогические работники самостоятельно заполняют рейтинговые листы по результатам своей деятельности за отчетный месяц согласно индивидуальной

самооценке для передачи их в Экспертный совет.

- 4.2.4. Рейтинговые листы должны содержать: отчетный период, фамилию, имя, отчество, должность работника, критерии оценки, баллы, соответствующие установленным критериям, баллы согласно самооценке педагогического работника, баллы, утвержденные Экспертным советом, разногласия.
- 4.2.5. Итоги заседания Экспертного совета протоколируются, утверждаются подписями членов комиссии. На основании протокола заседания Экспертного совета издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.
- 4.2.6. В случае отработанного времени за отчетный месяц менее трех рабочих дней включительно Экспертным советом работнику устанавливается количество баллов согласно оценочному листу, но не более 7 баллов.
- 4.2.7. При наличии нарушений у работника стимулирующие выплаты не назначаются в части критериев, по которым было установлено данное нарушение.

### **4.3. Порядок стимулирования вновь принятых педагогических работников**

- 4.3.1. В целях установления стимулирующих выплат за эффективность деятельности новый педагогический работник представляет на рассмотрение Экспертному совету отчет по эффективности деятельности за отчетный период – три и более календарных месяцев со дня принятия. До наступления 3-х месяцев фактически отработанного времени в качестве педагогического работника устанавливаются стимулирующие выплаты за эффективность деятельности в размере 50% от максимального балла высокоэффективного работника. Рассмотрение отчета и установление размера стимулирующих выплат за эффективность производится Экспертным советом в соответствии с п. 4.1. настоящего положения;
- 4.3.2. Размер стимулирующей выплаты за результативность деятельности (40%) на основании портфолио принятого педагогического работника устанавливается в рабочем порядке за текущий месяц в соответствии с п. 4.2. настоящего положения;
- 4.3.3. В целях установления стимулирующих выплат за эффективность деятельности вновь принятый педагогический работник (в случае его отсутствия по причине увольнения сроком до четырех месяцев включительно) имеет право на предоставление портфолио, который был действителен на день увольнения.

### **5. Размер стимулирующих выплат заместителю заведующего по административно-хозяйственной части и главному бухгалтеру.**

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру, заместителю заведующего по АХЧ устанавливаются по итогам работы за месяц на основании оценочных листов в процентном отношении к должностному окладу, в зависимости от отработанного времени и утверждаются приказом руководителя. Размер стимулирования заместителей заведующего по АХЧ, главного бухгалтера не должен превышать 80% фонда стимулирования руководителя (для каждого заместителя руководителя, главного бухгалтера).

### **6. Порядок распределения стимулирующих выплат по результатам работы учебно-вспомогательному и техническому персоналу.**

- 6.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда за отчетный период учебно-

вспомогательному и техническому персоналу осуществляются согласно установленным критериям по итогам отчетного периода.

6.2. Стимулирующие выплаты осуществляются: учебно-вспомогательному персоналу – при наличии экономии фонда оплаты труда за текущий месяц из субвенции и техническому персоналу – при наличии экономии фонда оплаты труда из средств местного бюджета.

6.3. Стоимость (в рублях) одного балла стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и технического персонала рассчитывается путем деления суммы средств, направленных на стимулирующие выплаты работникам за отчетный период, на общую сумму баллов работников по следующей формуле:

$$P = \text{ФОТст} / (Q1+Q2+Q3+Qn), \text{ где}$$

P - стоимость одного балла

ФОТст – фонд стимулирования работников

Q1 Q2 . . . . Qn - количество баллов по каждому работнику.

6.4. Для определения размера стимулирующих выплат работников учреждения стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым работником за отчетный период.

6.5. Работники МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ заполняют Рейтинговые листы по результативности и качеству деятельности работников (далее рейтинговые листы) в соответствии с установленными критериями согласно индивидуальной самооценке. Далее рейтинговые листы передаются на рассмотрение в Экспертный совет.

6.6. Рейтинговые листы должны содержать: отчетный период, фамилию, имя отчество, должность работника, критерии оценки, баллы, соответствующие установленным критериям, баллы согласно самооценке педагогического работника, баллы, утвержденные экспертным советом, разногласия.

6.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Экспертным советом по представлению заместителя заведующего по административно-хозяйственной части и завхоза, результаты заседания заносятся в протокол. В протоколе указывается дата проведения заседания Экспертного совета, присутствующие члены комиссии, фамилии, занимаемые должности работников и размер стимулирующих выплат.

6.8. На основании протокола заседания Экспертного совета издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.

## **7. Организация работы Экспертного совета по распределению стимулирующих выплат по итогам работы.**

7.1. Заседание Экспертного совета по распределению фонда выплат стимулирующего характера проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

7.2. Заседание Экспертного совета является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Совета.

7.3. Совет осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов, качественных показателей деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае

установления комиссий существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки.

- 7.4. Членами Экспертного совета подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника учреждения за отчетный период. Советом рассчитывается денежная стоимость одного балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и, в зависимости от количества баллов, работникам устанавливаются суммы выплат стимулирующего характера.
- 7.5. Каждый член Экспертного совета имеет один голос.
- 7.6. Решение совета принимается простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляется протоколом.
- 7.7. В случае равенства голосов - голос председательствующего является решающим.
- 7.8. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Совета.

## **8. Основные условия стимулирования.**

Основными условиями стимулирования являются:

- 8.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, качественная работа с детьми;
- 8.2. Неукоснительное соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил пожарной безопасности, требований по охране труда;
- 8.3. Четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов, поручений (исполнительской дисциплины);
- 8.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов;
- 8.5. Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с современными требованиями;
- 8.6. Стабильно низкий уровень заболеваемости детей;
- 8.7. Тесное сотрудничество с родителями;
- 8.8. Творчество, инициатива (участие в праздниках, развлечениях, других мероприятиях);
- 8.9. Дополнительные работы не связанные с должностными обязанностями.
- 8.10. Критерии стимулирования и соответствующее им количество баллов утверждается приказом руководителя. Изменения вносятся по мере необходимости по предложению трудового коллектива, экспертного совета, педагогического совета учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ.

## **9. Порядок стимулирования работников при увольнении.**

- 9.1. Во исполнение статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения своевременности расчета при увольнении работников внепланово созывается экспертный совет для распределения стимулирующих выплат (педагогического персонала и младших воспитателей), но не позднее двух рабочих дней, предшествующих дню увольнения.
- 9.2. Работники, подавшие заявление на увольнение, должны своевременно, но не позднее двух рабочих дней, предшествующих дню увольнения, представить экспертному совету оценочные листы (портфолио) за текущий месяц.



- 9.3. В случае если стоимость балла за текущий отчетный период не установлена, то цена одного балла для расчета стимулирующей выплаты увольняющегося работника устанавливается в размере стоимости, установленной в предыдущем отчетном периоде.
- 9.4. Решение комиссии утверждается протоколом. На основании протокола заседания Экспертного совета издается приказ руководителя и передается в бухгалтерию для окончательного расчета в день увольнения работника.
- 9.5. В случае предоставления работником портфолио и оценочных листов после дня увольнения и окончательного расчета в стимулирующих выплатах ему будет отказано.

## 10. Порядок премирования.

- 10.1. Премирование производится за счет всех источников финансирования при наличии финансовых возможностей учреждения и не является гарантированной выплатой.
- 10.2. Премияльные выплаты могут включать в себя:
- 10.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а именно:
- 10.2.1.1. за активное участие в конкурсах, проектах, мероприятиях;
  - 10.2.1.2. за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работ, высокие показатели результативности деятельности;
  - 10.2.1.3. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
  - 10.2.1.4. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, за внедрение новых программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)
  - 10.2.1.5. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - 10.2.1.6. за выполнение особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:
    - при устранении последствий аварий,
    - подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов,
    - прочие важные и ответственные поручения и работы;
  - 10.2.1.7. -за победу в профессиональном конкурсе «Лучший педагог года МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ» - 3000 руб.;
  - призёру, занявшему II место в профессиональном конкурсе «Лучший педагог года МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ» - 1500 руб.;
  - призёру, занявшему III место в профессиональном конкурсе «Лучший педагог года МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ» - 1000 руб.
- 10.2.2. Разовые (единовременные) премияльные выплаты, а именно:
- 10.2.2.1. в связи с личными юбилейными датами работников (достижение 50, 55, 60, 65-летнего возраста и далее каждые пять лет) – 2000 руб. Устанавливается путем подачи представления на педагогических работников – старшими воспитателями, на учебно-вспомогательный и технических персонал – заместителем заведующего по АХЧ и (или)

- завхозом;
- 10.2.2.2. в связи с юбилейными датами учреждения 25,30,35 и далее через каждые 5 лет – до 2000 руб.;
  - 10.2.2.3. в связи с праздничными (8 марта, День Защитника Отечества, Новый год, Сагаалган) и профессиональными датами (День дошкольного работника, День бухгалтера) – до 2000 руб.
  - 10.2.2.4. в связи с награждением почетной грамотой:
    - почетная грамота Министерства образования и науки РБ, почетная грамота Администрации г. Улан-Удэ, почетная грамота Администрации Советского района г. Улан-Удэ почетная грамота Правительства Республики Бурятия, почетная грамота Народного Хурала РБ, почетная грамота Улан-Удэнского городского Совета депутатов – в соответствии с положениями о ведомственных наградах;
    - почетная грамота Комитета по образованию и других ведомственных учреждений Администрации г. Улан-Удэ – 2000 руб.,
    - почетная грамота (грамота) МБОУ детский сад № 58 «Золушка» г. Улан-Удэ – 1000 руб.;
  - 10.3. Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), руководствуясь данным Положением, либо приказами (распоряжениями) вышестоящих органов о награждении. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.
  - 10.4. При наличии дисциплинарного взыскания у работника премии не назначаются.
  - 10.5. Премияльные выплаты, в том числе премии по итогам года, назначаются и выплачиваются работникам, которые в период распределения премиальных выплат числились в штате МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ (включая внешних совместителей).
  - 10.6. Основанием для начисления премии является приказ руководителя о поощрении работника (работников).
  - 10.7. Выплаты премиального характера производятся с учетом повышающего Районного коэффициента и надбавки за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА  
МБОУ детский сад №58 «Золушка» г. Улан-Удэ**

п/п	Подраздел	Показатели	Индикаторы/Целевые значения	Источник данных
1. Выполнение нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ДООУ в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами				
1.	Функционирование системы коллегиально-общественного управления	Наличие действующих коллегиальных органов управления в группе, отражающих интересы обучающихся, воспитанников и их родителей.	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Родители являются членами Управляющего совета, Попечительского совета, родительского комитета (ФИО, дата и номер протокола родительского собрания с решением о выборах в органы коллегиально-общественного управления)
2.	Выполнение требований трудового законодательства	Отсутствие замечаний по трудовому законодательству	Замечания отсутствуют - 1 балл; наличие замечаний - 0 баллов	Данные контроля со стороны старших воспитателей
3.	Обеспечение в организации комфортных и безопасных условий, в которых осуществляется образовательная деятельность	В группе и на участке созданы комфортные и безопасные условия для образовательного процесса	Замечания отсутствуют - 1 балл; наличие замечаний - 0 баллов	Данные контроля со стороны старших воспитателей
4.	Соблюдение законодательства в сфере образования	Результаты проверок контроля по соблюдению законодательства в сфере образования	По результатам проверок замечания и нарушения: отсутствуют - 1 балл; выявлены - 0 баллов	Данные контроля со стороны старших воспитателей
5.	Соблюдение сроков, полноты и порядка представления бухгалтерской отчетности: -табель учета воспитанников, - своевременная постановка на учет имущества группы/помещения; - сохранность инвентарных номеров в группе/помещении)	Своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	Без замечаний к отчетности - 1 балл; замечания к отчетности - 0 баллов	Данные бухгалтерии и зам по АХЧ (завхоза) учреждения
6.	Соблюдение сроков, полноты и порядка представления статистической и иной отчетности	Своевременное предоставление отчетности	Без замечаний к отчетности - 1 балл; замечания к отчетности - 0	Данные контроля со стороны старших воспитателей

			баллов	
7.	Обеспечение обратной связи на официальном сайте образовательной организации	Регулярное обеспечение обратной связи на сайте образовательной организации, организация работы форума/анкетирования, опроса и др. о проведенном мероприятии	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Официальный сайт ДОУ
<b>2. Условия осуществления образовательной деятельности</b>				
1.	Реализация программ летнего отдыха, занятости и оздоровления	Организация программы летней оздоровительной работы в ДОУ, наличие плана ФИО/группы, размещение фотоотчетов на сайте ДОУ	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	План, фотоотчет на сайте ДОУ, данные контроля со стороны старших воспитателей
2.	Эффективное использование оборудования, поставленного за счет средств бюджета (по результатам проверок)	Оборудование эффективно используется при организации ОП (в течении года)	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Ссылка на фотоотчет на сайте ДОУ
3.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной площадки	Педагог/группа принимает участие в работе экспериментальной/инновационной/стажировочной площадки	Да: на муниципальном уровне - 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне - 3 балла; нет - 0 баллов	Ссылка на приказ ДОУ, наличие данных об участии педагога (ФИО или группы) в дорожной карте (и)или отчетах о ее реализации
<b>3. Специфика образовательных программ</b>				
1.	Реализация образовательных программ в вариативных формах обучения	реализуются вариативные формы предоставления дошкольного образования (семейные группы, группы кратковременного пребывания, консультационные центры, летняя площадка)	Да - по 1 баллу за каждую форму; нет - 0 баллов	Ссылка на приказ ДОУ, размещенный на офиц. сайте ДОУ
2.	Реализация образовательных программ включает дистанционное образование один раз в квартал	Образовательные продукты (мастер-классы и т.п.) педагога размещены на сайте ДОУ	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Ссылка на сайт ДОУ
3.	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) воспитанников	Обеспечен ИОМ для воспитанников с особыми образовательными потребностями. Наличие программ, планов и отчетов о работе с детьми с особыми образовательными	Обеспечен ИОМ, есть программы/планы и отчеты по работе с ними - 2 балла; есть только программы/планы и	Наличие программ, планов и отчетов о работе с детьми с особыми образовательными потребностями ссылка на сайт ДОУ

		потребностями	отчеты по работе с ними - 1 балл; отсутствуют ИОМ, программы/планы работы - 0 баллов	
		Обеспечен ИОМ для воспитанников, демонстрирующих высокие результаты (одаренные дети). Наличие программ, планов и отчетов о работе с одаренными детьми	Обеспечен ИОМ, есть программы/планы и отчеты по работе с ними - 2 балла; есть только программы/планы и отчеты по работе с ними - 1 балл; отсутствуют ИОМ, программы/планы работы - 0 баллов	Наличие программ, планов и отчетов о работе с одаренными детьми. Ссылки на документы, размещенные на официальном сайте МОУ
4.	Образовательная программа ДОУ включает организацию проектной работы с воспитанниками	Доля охвата проектной деятельностью воспитанников	Более 70% - 2 балла; от 50 - 69% - 1 балл; менее 50% - 0 баллов	Ссылка на сайте ДОУ на планы и отчеты о реализации планов
		Программа проектной работы с воспитанниками включает взаимодействие со сторонними организациями раз в квартал	Да, включает сотрудничество с библиотеками, учреждениями культуры, школами, ДОУ и т.д. - 1 балл; нет - 0 баллов	Ссылка на сайте ДОУ на договоры о сотрудничестве и планы с указанием группы (и)или ФИО педагога
5.	Расширение спектра дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ с учетом разных потребностей, возможностей и интересов детей и заказов родительского сообщества	Наличие вариативных программ дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие вариативных программ для детей с ОВЗ - 1 балл; отсутствуют программы для детей с ОВЗ - 0 баллов	Анализ сведений в АИС "Навигатор"; ссылка на ОП, планы и отчеты о реализации программ. Ссылка на сайт ДОУ, табель, следы детской деятельности, фотоотчет.
		Доля воспитанников, включенных в освоение программ дополнительного образования (в том числе реализуемых в сетевой форме)	75% и более - 1 балл; менее 75% - 0 баллов	Анализ сведений в АИС "Навигатор"; отчет МОУ. Ссылка на сайт ДОУ, табель, следы детской деятельности, фотоотчет.
<b>4. Создание развивающей образовательной среды</b>				
1.	Пространственно-предметная среда	- имеются многофункциональные пространства, оборудованные для обеспечения разных видов активности; - имеется возможность для создания личного и группового пространства для воспитанников,	Да: - имеется в полном объеме - 2 балла; - имеется не в полном объеме (2/3 из перечисленного) - 1	Ссылка на фото, подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ. Специалисты предоставляют материалы согласно своей специальности.

		зон уединения; - имеются в свободном доступе для детей подходящее пространство, материалы и инструменты для моделирования, конструирования и других инициатив в соответствии с возрастом воспитанников; - разнообразие материалов для ежедневных занятий исследовательской деятельностью (есть наборы лабораторной посуды и оборудования, созданы условия для постановки опытов и ведения наблюдения, др. подобное)	балл; нет - 0 баллов	
2.	Информационная среда	Педагоги и воспитанники используют электронные ресурсы образовательной организации, электронные библиотеки и Интернет	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Данные контроля со стороны старших воспитателей
3.	Социальная среда внутри ДОУ	Созданы служба медиации и психологическая служба в ДОУ В образовательной и свободной деятельности созданы условия для эффективного использования приобретенных коммуникативных навыков	Созданы условия - 1 балл; условия отсутствуют - 0 баллов <i>Проведение мероприятий с родителями, педагогами, воспитанниками направленные на бесконфликтные межличностные коммуникативные навыки</i>	Ссылка на материалы и фотографии, размещенные на офиц. сайте ДОУ, подтверждающие организацию или участие педагога в использовании приобретенных коммуникативных навыков в рамках работы службы медиации и психологической службы в ДОУ
4.	Социокультурная среда (за пределами организации)	Участие в функционировании модели образовательной среды с использованием ресурсов города за пределами ДОУ: имеются соглашения о сотрудничестве, в наличии план проведения экскурсий, выездных занятий, совместных мероприятий образовательной направленности с работодателями, профессиональными сообществами, другими учреждениями города	Да - 1 балл; нет - 0 баллов	Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ (наличие ФИО педагога или группы в плане или отчете (фотоотчете) о проведенных мероприятиях по плану (экскурсиях и др.)
5. Кадровое обеспечение				
1.	Уровень квалификации педагогических	высшая квалификационная категория	да - 2 балла;	приказ

	работников МОУ	оценивается 1 год	нет - 0 баллов				
		первая квалификационная категория оценивается 1 год	да - 1 балл; нет - 0 баллов				приказ
2.	Использование современных технологий обучения в ОП	педагог, использует современные технологии дошкольного образования	да - 1 балл; нет - 0 баллов				Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ
3.	Работа с молодыми педагогами Наставничество	Педагог принимает участие в реализации проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами.	Да - 1 балл; нет - 0 баллов				Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ
4.	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных приказом Минобрнауки РБ, Комитета по образованию г. Улан-Удэ	Наличие участников. Наличие победителей. Баллы суммируются	уровень	муниц. этап	рег. этап	всеросс. этап	Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ
			Участник	1 балл	2 балл	3 балл	
			Победитель	1,5 балла	2,5 балла	3 балла	
5.	Участие педагогов в городских коллегиальных органах и группах	Педагог включен в советы, проектные группы, оргкомитеты, составы жюри на уровне города или района	Да - 1 балл; нет - 0 баллов				Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ
6.	Профессиональные достижения педагога	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня. Баллы суммируются	1 выступление (публикация) - 1 балл; 2 и более выступлений (публикаций) - 2 балла; личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место) - 3 балла				Ссылка на подтверждающие материалы, размещенные на офиц. сайте ДОУ
ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ - 43							

Итоговая оценка эффективности деятельности педагогических работников сада	Уровень эффективности	Результат
Больше 80% баллов (35 - 43 баллов)	Высокая степень эффективности	Высокоэффективный работник
От 60 до 80% баллов (26 - 34 баллов)	Выше средней степени эффективности	Эффективный работник
От 40 до 60% баллов (17 - 25 баллов)	Средняя степень эффективности	Низкоэффективный работник
Меньше 40% баллов (менее 16 баллов)	Низкая степень эффективности	Неэффективный работник