|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  Собранием трудового коллектива  Протокол № 1 от 30.12.2014 г. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом МБДОУ «Детский сад № 45 комбинированного вида» № 1  от «30» декабря 2014г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о критериях и показателях эффективности и результативности деятельности педагогических работников**

**1**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 комбинированного вида» (далее — Учреждение).

Настоящее положение разработано на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012

№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального Закона от 08.05.2010 № 83 –ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» и статьей 144 Трудового кодекса РФ в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Минтруда РФ от 04.03.1993 года № 48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, предприятий и организаций, находящихся на бюджетном финансировании», письмом МО РФ от 03. 03.1995 года №16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образований» Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Приказом № 741- ОД «О переходе МДОУ, регулирующих общеобразовательные программы дошкольного образования, на нормативное финансирование и новую систему оплаты, Постановление Правительства Ленинградской области № 262 от 19.10.2007 г, Постановления Администрации ГМР № 4689 от 27.10.2011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности». Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Комиссией по доплатам и надбавкам, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников Учреждения.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

1.4 Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом, субсидий на выполнение муниципального задания.

1.5. Размер доплат максимальным размером неограничен, выплачивается согласно качеству, объему и сложности выполняемой работы.

1.6. Размер стимулирующей доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушением трудовой дисциплины приказом заведующего Учреждением.

1.7. Стимулирующий фонд может распределятся как на постоянных сотрудников, так и на совместителей.

1.8. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения устанавливаются к основным окладам.

1.9. Объем стимулирующей части определяется штатным расписанием и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива, утверждения приказом заведующего.

2.ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Распределение стимулирующего фонда осуществляется на основании критерий анализа и оценки деятельности по каждой должности (согласно Приложению №1).

2.2. Стимулирующие доплаты по результатам труда распределяются Комиссией по установлению доплат стимулирующего характера, исходя из критериев, определённых Учреждением в соответствующем порядке, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

2.3. К постоянным стимулирующим выплатам относятся следующие выплаты:

* За ученую степень;
* За почетное отраслевое звание.

2.4. Положение о распределении стимулирующего фонда вводиться в действие приказом заведующего.

2.5. Изменения или дополнения в настоящее Положение, разрабатываются Советом учреждения, и утверждаются заведующей.

2.6. В случае изменения нормативно-правовой базы по использованию стимулирующего фонда настоящее Положение приводится в соответствии с изменениями приказом заведующей, по согласованию с Советом учреждения и общим трудовым коллективом.

2.7. Доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника распределяются Комиссией по установлению доплат.

2.8. Материальная помощь устанавливается индивидуально и выплачивается в следующих случаях:

* Рождение ребенка;
* Сочетание браком;
* Смерть близких родственников;
* Длительное лечение.

2.9. Спорные вопросы рассматриваются на комиссии по урегулированию споров.

2.10. Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующего.

2.11. Доплаты и надбавки отменяются на период:

* нетрудоспособности работника,
* работникам, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком,
* работникам, находящимся в оплачиваемом учебном отпуске,
* отпуске без сохранения содержания.

3. РЕГЛАМЕНТ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ.

3.1. Распределение выплат производится на основании подсчета набранных баллов Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат для работников, делится на общее количество набранных работниками баллов. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. На основании данных карт оценки деятельности работников и производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество набранных работником баллов. По итогам работы и анализа карт оценки деятельности работников Комиссия по установлению доплат утверждает размеры стимулирующих выплат, которые устанавливаются приказом заведующего.

3.2. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности сотрудников за отчетный период. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.3. Сотрудники с решением Комиссии знакомятся под подпись.

3.4. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

3.5. Размер стимулирующей надбавки может быть снижен или снят в случае следующих нарушений:

* В случае детского травматизма во время пребывания воспитанника в МБДОУ до 100%
* Нарушений этики поведения и субординации, педагогической этики до100%
* За нарушение эстетики внешнего вида до 10%
* Нарушение трудовой дисциплины, норм охраны труда и пожарной безопасности (курение в рабочее время на территории МБДОУ) до 100%
* Нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками до 70%
* Нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и т.п. до 50%
* Отсутствие без уважительной причины на педагогическом совете, совещаниях, методических объединениях, открытых методических мероприятиях и т. п. до 20%
* Неудовлетворительное содержание групповых помещений, кабинетов (несоответствие нормам СанПиН) до 100%
* За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников до100%.

4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ДОПЛАТАМ И НАДБАВКАМ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Распределение вознаграждений осуществляется 1 раз в месяц.

4.2. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла. Цена балла может меняться в зависимости от изменения фонда надбавок и доплат, от количества набранных педагогами баллов.

4.3. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по доплатам и надбавкам, по представлению заведующего.

4.4. Комиссия по доплатам и надбавкам принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии по доплатам и надбавкам заведующий издает приказ о премировании.

Приложение №1

КРИТЕРИИ и показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
| 1. | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе:   * посещаемость составляет свыше 85% от списочного состава * посещаемость составляет свыше 80% от списочного состава * посещаемость составляет свыше 75% от списочного состава | 3  2  1 |
| 2. | Работа с родителями:   * проведение родительских собраний, субботников (% участия); * отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. * проведение совместных конкурсов, выставок; * проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций; * информационно-коммуникативная связь с родителями (книжки – передвижки, публичные отчеты, газеты и т.д.) | 2  1  3  2  2 |
| 3. | Систематическое применение здоровьесберегающих технологий:   * закаливание и профилактика; * проведение оздоровительных мероприятий; * организация двигательной и игровой деятельности (на прогулке); * пропаганда здорового образа жизни среди детей, родителей через организацию совместных оздоровительных мероприятий | 2  2  2  3 |
| 4. | Интенсивность и напряжённость работы:   * при подготовке к новому учебному году, летнему периоду; * благоустройство участков; * замена отсутствующих работников; * работа в комиссиях | 2  2  1  1 |
| 5. | Участие в общественных мероприятиях учреждения | 2 |
| 6. | Продуктивное участие в методической работе на уровне ДОУ:   * внедрение инновационных технологий в педагогический процесс; * нетрадиционные формы проведения развлечений, утренников; * работа по проектной деятельности; * проведение открытых занятий; * выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации; * участие в экспериментальной работе; * работа в творческих группах. | 2  2  3  3  2  2  2 |
|  |
| 7. | Результаты участия работника в конкурсах  профессионального мастерства   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на уровне учреждения | от 30% до 100%  оклада |
| 8. | Распространение и обобщение педагогического опыта  (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия)   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне   Наличие публикаций  в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, выступления на конференциях   * на федеральном уровне * на областном уровне * на сайте ДОУ | от 20% до 50%  оклада |
| 9. | Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях:   * на федеральном уровне * на областном уровне * на муниципальном уровне * на уровне учреждения | 8  6  4  2 |
| 13. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и кабинетах.   * состояние игровых зон; * изготовление и обновление игрового оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | 2  2 |

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  Собранием трудового коллектива  Протокол № 1 от 30.12.2014 г. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом МБДОУ «Детский сад № 45 комбинированного вида» № 1  от «30» декабря 2014г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о критериях и показателях эффективности и результативности деятельности административно-обслуживающего персонала**

**1**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 45 комбинированного вида» (далее — Учреждение).

Настоящее положение разработано на основании Указа Президента РФ от 07.05.2012

№ 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального Закона от 08.05.2010 № 83 –ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» и статьей 144 Трудового кодекса РФ в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Минтруда РФ от 04.03.1993 года № 48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, предприятий и организаций, находящихся на бюджетном финансировании», письмом МО РФ от 03. 03.1995 года №16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образований» Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», Приказом № 741- ОД «О переходе МДОУ, регулирующих общеобразовательные программы дошкольного образования, на нормативное финансирование и новую систему оплаты, Постановление Правительства Ленинградской области № 262 от 19.10.2007 г, Постановления Администрации ГМР № 4689 от 27.10.2011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных и муниципальных казенных учреждениях Гатчинского муниципального района по видам экономической деятельности». Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Комиссией по доплатам и надбавкам, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников Учреждения.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Размеры и виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом, субсидий на выполнение муниципального задания.

1.4. Размер доплат максимальным размером неограничен, выплачивается согласно качеству, объему и сложности выполняемой работы.

1.5. Размер стимулирующей доплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушением трудовой дисциплины приказом заведующего Учреждением.

1.6. Стимулирующий фонд может распределятся как на постоянных сотрудников, так и на совместителей.

1.7. Стимулирующие доплаты работникам Учреждения устанавливаются к основным окладам.

1.8. Объем стимулирующей части определяется штатным расписанием и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.9. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на Общем собрании трудового коллектива, утверждения приказом заведующего.

2.ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Распределение стимулирующего фонда осуществляется на основании критерий анализа и оценки деятельности по каждой должности (согласно Приложению №1).

2.2. Стимулирующие доплаты по результатам труда распределяются Комиссией по установлению доплат стимулирующего характера, исходя из критериев, определённых Учреждением в соответствующем порядке, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

2.3. В случае изменения нормативно-правовой базы по использованию стимулирующего фонда настоящее Положение приводится в соответствии с изменениями приказом заведующей, по согласованию с Советом учреждения и общим трудовым коллективом.

2.4. Доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника распределяются Комиссией по установлению доплат.

2.5. Материальная помощь устанавливается индивидуально и выплачивается в следующих случаях:

* Рождение ребенка;
* Сочетание браком;
* Смерть близких родственников;
* Длительное лечение.

2.6. Спорные вопросы рассматриваются на комиссии по урегулированию споров.

2.7. Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующего.

2.8. Доплаты и надбавки отменяются на период:

* нетрудоспособности работника,
* работникам, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком,
* работникам, находящимся в оплачиваемом учебном отпуске,
* отпуске без сохранения содержания.

3. РЕГЛАМЕНТ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ.

3.1. Распределение выплат производится на основании подсчета набранных процентов от оклада.

3.2. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности сотрудников за отчетный период. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.3. Сотрудники с решением Комиссии знакомятся под подпись.

3.4. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

3.5. Размер стимулирующей надбавки может быть снижен или снят в случае следующих нарушений:

* Нарушений этики поведения и субординации до100%
* За нарушение эстетики внешнего вида до 10%
* Нарушение трудовой дисциплины, норм охраны труда и пожарной безопасности (курение в рабочее время на территории МБДОУ) до 100%
* Нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками до 70%
* Нарушение исполнительской дисциплины до 50%
* За обоснованные жалобы со стороны родителей, сотрудников до100%.

4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ДОПЛАТАМ И НАДБАВКАМ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Распределение вознаграждений осуществляется 1 раз в месяц.

4.2. Комиссия по доплатам и надбавкам принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии по доплатам и надбавкам заведующий издает приказ о премировании.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Баллы |
|  | За работу, не входящую в круг должностных обязанностей (контрактный управляющий, инженер по От и ТБ, ведение АИС ЭДС, ведение сайта учреждения, оформительские работы, озеленение, благоустройство и т.д.). | От 20 до 100% оклада |
|  | Активное участие в мероприятиях учреждения (праздниках, утренниках, концертах, в смотрах конкурсах и т.п.) | От 20 до 50% оклада |
|  | Высокое качество выполнения ремонтных работ. Сверхурочные ремонтные работы в учреждении. | От 20 до 50% оклада |
|  | Интенсивность и высокие результаты труда (по итогам за месяц). | От 20 до 50% оклада |
|  | Активное участие в замене отсутствующего сотрудника | От 20 до 50% оклада |