

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 2 «КАРУСЕЛЬ»  
ГОРОДА НОВОАЛТАЙСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

МБДОУ ЦРР – детского сада № 2

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Протокол № 2 от 14.12. 2023г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующим Егоровой М.А.

МБДОУ ЦРР детский сад № 2

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Егорова М.А. /  
подпись расшифровка

Приказ № 89/1 от 14. 12.2023г.



**Положение о порядке и условиях  
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогическим работникам муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
Центра развития ребенка - детского сада № 2 «Карусель»  
города Новоалтайска Алтайского края**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) определяет основания, и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребенка - детского сада № 2 «Карусель» города Новоалтайска Алтайского края (далее ДОУ).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников - повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

1.4. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагога разрабатывается и утверждается ДОУ самостоятельно.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем, дополнительной нагрузки разного характера. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств фонда оплаты труда.

1.6. Данное положение действительно до принятия нового.

## **2. Порядок, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ДОУ**

2.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио.

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения эффективности и качества профессиональной

деятельности на основе критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом ДООУ и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в ДООУ приказом руководителя создается Экспертный совет, состоящий из представителей администрации ДООУ, педагогического и Совета трудового коллектива, профсоюзного комитета. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

2.5. Председателем Экспертного совета назначается старший воспитатель ДООУ. Председатель Экспертного совета организуют работу экспертного совета, своевременно оформляет документацию в соответствии с требованиями делопроизводства.

2.6. Результаты работы Экспертного совета оформляются протоколами и сохраняются в течение трех лет. Протоколы хранятся в архивных документах администрацией ДООУ.

2.7. В установленные сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертного совета, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей эффективности и качества профессиональной деятельности.

2.8. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями оценки за отчетный период.

2.9. Результаты оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и качества профессиональной деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель.

2.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передается в экспертный совет ДООУ для оформления протокола.

2.11. На основании представленных экспертными группами оценочных листов Экспертный совет ДООУ готовит протокол заседания Экспертного совета и передает его в установленные сроки руководителю ДООУ для подготовки доклада на Управляющем совете ДООУ. Протокол подписывается председателем Экспертного совета и председателем профсоюзного комитета организации.

2.12. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются один раз в полугодие.

### **3. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам ДООУ**

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом видов стимулирующих выплат, в том числе критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда (Приложение № 1).

3.2. Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$$\text{ИСВ} = \text{ФС} : \text{ОКБ} * \text{ИКБ}, \text{ где}$$

ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата

ФС – фонд стимулирования (100% общий фонд стимулирования за одно полугодие)

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником

3.3. Критерии для назначения выплат стимулирующего характера определены в Приложении 1.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства.

3.5. Повышение педагогическому работнику коэффициента стимулирующей выплаты рассматривается на усмотрение заведующего ДООУ за помощь в подготовке материалов аттестации и конкурсной подготовки педагогов, за высокий уровень творчества (инновационный подход, экспериментальную работу), шефство за молодыми педагогами, за активную общественную позицию.

3.6. Понижение коэффициента баллов рассматривается на усмотрение заведующего ДООУ: в размере 100 % наличие несчастного случая (травмы) с ребенком; нарушение инструкции по технике безопасности; нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей; нарушение трудовой дисциплины. В размере 30 % однократное безосновательное не проведение режимных моментов, другие нарушения режима, санитарно-гигиенических норм; наличие строгих замечаний по результатам контроля; невыполнение или несвоевременное (некачественное) выполнение решений педсовета; беспричинное невыполнение плановых мероприятий и другое, в соответствии с законодательством РФ.

#### **4. Порядок подачи апелляции на результат оценки стимулирующей части оплаты труда педагогического работника**

4.1. В случае несогласия педагога с результатам оценки стимулирующей части оплаты труда, данной экспертной группой, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в экспертный совет ДООУ апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Экспертного совета в



4.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.5. Оценка, данная экспертным советом в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ за период:**

Оценочный лист /ФИО педагога/

должность

Целевые показатели	Условия получения выплаты	Показатели и критерии. Оценки эффективности деятельности	Само-оценка	Примечание	Оценка комиссии
1. Создание условий для образовательной деятельности.	Участие в разработке образовательной программы ДОУ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в разработке и составлении приложений к образовательной программе ДОУ – до 5 б.</li> <li>- Участие в разработке рабочих программ – до 3 б.</li> <li>- Участие в разработке адаптированной образовательной программы ДОУ – до 3 б.</li> </ul>			
	Составление и реализация проектов, направленных на повышение качества обучения и воспитания детей в рамках внедрения ФГОС ДОУ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Долгосрочный проект в течение одного года – 4 б.</li> <li>- Краткосрочный проект в течение от 1 недели до 3 месяцев – 0,5 б.</li> </ul>			
	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с критериями реализуемой образовательной программой.	Создание дидактических игр, атрибутов к подвижным и сюжетно-ролевым играм – 0,25 б. за каждый вид.			
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Использование специально организованных мероприятий с родителями: родительские собрания, музыкальная, литературная гостиная, кружки, клубы, участия родителей в семейных конкурсах – 1 б. за мероприятие.				
Обеспечение коррекционно-развивающего образовательного	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для детей с ОВЗ – 0,5 б. за каждый.				

	<p>процесса.</p> <p>Коррекционная работа с детьми-инвалидами.</p> <p>Организация и проведение конкурсов, утренников, развлечений, досугов для детей.</p>	<p>- Организация взаимодействия педагогов с родителями (ведение тетрадей с заданиями для детей или дистанционно посредством сети Интернет) – 0,5б.</p> <p>Разработка и ведение индивидуальных маршрутов развития и коррекции – 0,5 балл за ребенка.</p> <p>- Разработка сценария или положения – 0,5 балла.</p> <p>- Исполнение основных ролей, например, в качестве ведущего или др., требующих вести основной ход сценария – 1 балл.</p> <p>- Исполнение ролей в эпизодах – 0,5 баллов.</p>	
<p>2. Создание условий с целью укрепления и сохранения физического и психического здоровья воспитанников.</p>	<p>Выявление и развитие способностей воспитанников к творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях.</p> <p>Безопасность участников образовательного процесса</p>	<p>Победа, призеры на уровне ДОУ в конкурсах – 0,5 б. участие – 0,25 б.</p> <p>Победа, призеры на уровне города – 1 б. участие – 0,5 б.</p> <p>Победа, призеры на уровне края – 2 б. участие – 1 б.</p> <p>Победа, призеры на всероссийском уровне – 3 б. участие – 2 б.</p> <p>Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 2 б.</p> <p>Соблюдение норм здорового образа жизни при 100% (247 рабочих дней в году) (отсутствие больничных листов)- 2 б.</p> <p>Присутствие одного больничного – 1 б.</p>	

	Коэффициент заболеваемости, посещаемости и наполняемости групп.	<p>Присутствие более одного больничных листов – 0 б.</p> <p>Стабильно низкий процент заболеваемости детей 3 б.;</p> <p>Стабильно высокий процент фактической посещаемости: ниже 50% - 0, до 65% - 1 б., больше 65% - 2 б;</p> <p>Превышение в группах плановой наполняемости (по СанПиН): 40% и выше – 2 б; до 40% - 1б; до 30% - 1; до 20% - 0,5 б; до 10% - 0,3б.</p>		
3. Саморазвитие и самодисциплина педагога.	Развитие профессиональной компетенции педагога	<p>Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях; участие в методических объединениях, выступления, мастер-классы, «круглые столы», семинары; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней. На уровне ДОУ: выступление с докладом на семинаре, педсовете - 1 б; показ открытого мероприятия с педагогами, детьми, (родителями) – 1 б. На уровне города, края: выступление - 2 б; показ открытого мероприятия с педагогами, с детьми (родителями) – 2 б.</p> <p>Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях из опыта работы и т.п. - 2 б.</p> <p>Подготовка видеозаписи совместной деятельности с детьми – 0,5 б.</p> <p>Работа в творческих, экспертных,</p>		



	<p>Осуществление инновационной деятельности.</p> <p>Реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОО у родителей и общестственности</p> <p>Победа и призеры конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях.</p>	<p>аттестационных группах, комиссиях: 1 б. за каждое участие.</p> <p>Разработка и реализация совместных проектов: социальных, образовательных и т.д., ориентированных на достижение цели и решение задач инновационной и экспериментальной деятельности, участие жюри в конкурсах - 1 б.</p> <p>Участие в конкурсе грантов: краевого уровня – 3б., городского уровня – 2 б.</p> <p>Организация и систематически обновленная информация на личном сайте педагога - 1 б.</p> <p>Предоставление печатной информации для сайта ДОО в соответствии с критериями – 0,5 б. за каждую информацию (не чаще двух раз в месяц).</p> <p>Оформление залов, холла, коридоров ДОО (выставки творчества детей, педагогов, родителей) – 0,5 б. за мероприятие.</p> <p>Изготовление презентаций, видео и фотоматериалов для ДОО познавательного характера – 0,5 б. за вид до 2 баллов.</p> <p>В течение одного года победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства.</p> <p>Победители и призеры в конкурсе «Педагог – года»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- всероссийский уровень – 3 б; краевой уровень – 2 б.,</li> <li>- городской уровень – 1 б.</li> </ul> <p>Победители призеры других конкурсов профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>всероссийского уровня – 5 б; краевого</li> </ul>		
--	---	---	--	--

	уровня – 3 б.; городского уровня – 1 б.; участие во всероссийском – 1 б.; в краевом и городском – 0,5 б. В течение периода победителям и призерам конкурсов в ДОУ: первое место – 1,5 б.; второе, третье – 1 б.; участие – 0,5 б.		
Исполнительская дисциплина педагогического работника.	Качественное ведение документации, своевременная подача информации по запросу заведующего, старшего воспитателя от 0 – 3 б., Качественное ведение табеля посещения детей – 0-2 Качественная подготовка документации на ППК – 0,5 ТПМПК – 1 балл за ребенка.		
Дополнительная нагрузка, интенсивность и напряженность работы.	Работа с детьми 2-х и более возрастов (не менее 1/3 группы) – 1 б. За работу не входящую в круг основных обязанностей от 0 – 3 б. (субботники, цветники, уборка снега и т.д.).		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 1 б., педагогов – 1б.		
Понижение коэффициента баллов (рассматривается индивидуально):			
<p><b>В разmere 100 %</b> наличие несчастного случая (травмы ) с ребенком; нарушение инструкции по технике безопасности; нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей; нарушение трудовой дисциплины.</p> <p><b>В разmere 30 %</b> однократное безосновательное не проведение режимных моментов, другие нарушения режима, санитарно-гигиенических норм; наличие строгих замечаний по результатам контроля; невыполнение или несвоевременное (некачественное) выполнение решений педсовета; беспричинное невыполнение плановых мероприятий и другое, в соответствии с законодательством РФ.</p>			
Повышение коэффициента (рассматривается индивидуально) : помощь в подготовке материалов аттестации, конкурсная подготовка педагогов, высокий уровень творчества (инновационный подход,			

экспериментальная работа), шефство, активная общественная позиция, другое, в соответствии с законодательством РФ.				
<b>Общий балл</b>				

*Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.*

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

*Подпись (ФИО работника)*

Принято « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Ответственные за прием оценочных листов:

ФИО

Подпись