

Принято
на педагогическом совете
Протокол №3 от 14.04.2023г.

Утверждено:
заведующим МБДОУ ДСОВ №29
п.Тавричанка



Е.А.Панченко
Е.А.Панченко
Приказ от 20.03.2023г №

Отчёт о результатах самообследования
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №29
п.Тавричанка Надеждинского района» за 2022 год.

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 29 п.Тавричанка Надеждинского района» (далее - МБДОУ)

(далее по тексту Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Приморского края от 13.08.2013 №243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с постановления Администрации Приморского края (в редакции постановления от 15.10.2019 № 664-па), Уставом МБДОУ №29 пТавричанка.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников. Настоящее Положение согласовывается с педагогическими работниками, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует: дифференцированный подход к определению доплат за высокую результативность работы, у, за качество работы,

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

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем педагогическим работникам дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате.

1.7. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу заведующего 1 раз в месяц за фактически отработанное время в соответствии с критериями (месяц устанавливается с 25 числа предыдущего месяца по 25 число последующего месяца).

2.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный

вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.5. Для установления педагогическим работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с данным Положением.

2.6. Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности педагогических работников МБДОУ в соответствии с критериями.

2.7. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

2.8. Заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат осуществляется 25 числа каждого месяца, по результатам деятельности педагогических работников за месяц.

2.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников МБДОУ, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. На каждого педагогического работника членами Комиссии оформляется критериальный лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.11. Все педагогические работники МБДОУ имеют право предоставить Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы, факты и данные, в соответствии с утвержденными критериями.

3. Порядок выплаты стимулирующих доплат.

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за интенсивность и высокие результаты работы, участие в инновационной деятельности МБДОУ за месяц, в зависимости от их трудового оклада.

3.2. При стимулировании учитывается:

- отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).

3.3. Стимулирование выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства

РФ, методист представляет заведующему МБДОУ служебную записку (и результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении стимулирующих выплат.

3.5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих доплат.

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, жалоб родителей (законных представителей);
- частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5. Критерии качества и результативности труда работников ДОУ разрабатываются ДОУ самостоятельно

Критерии качества и результативности труда разрабатываются для каждой должности педагогических работников ДОУ.

Критерии эффективности и качества труда воспитателя

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии эффективности и качества труда</i>	<i>Шкала показателей</i>
1.	Отсутствие жалоб и замечаний: – по поводу охраны жизни и здоровья детей, – по поводу систематического проведения оздоровительной работы, – по поводу соблюдения режима дня, – по поводу соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля, вактах и предписаниях проверяющих органов.	до 5 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей воспитанников ДОУ в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.	до 5 баллов
3	За работу с детьми с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалидами)	до 5 баллов

4	Участие педагога в разработке и реализации программ дошкольного образования (программа развития, ООП, рабочие программы и др.); проектов по продвижению ДООУ на рынке образовательных услуг; дополнительных и социальных проектов.	до 5 баллов
5	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, организации проведение открытых мероприятий на базе ДООУ, на муниципальном уровне. Организация экскурсий, субботников, различных общественных акций и других мероприятий, организация участия воспитанников в различных конкурсах.	до 10 баллов
6	Участие в методической работе на уровне ДООУ (консультации, семинары, открытые просмотры, мастер-классы и др.). Наставничество.	до 5 баллов
7	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. в нерабочее время.	до 5 баллов
8	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе и их качество	до 10 баллов
9	Участие в создании и развитии информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды ДООУ, благоустройство территории ДООУ.	до 5 баллов
10	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	до 5 баллов
11	Использование ИКТ в образовательном процессе: - составление презентаций опыта работы в электронной форме; - наличие публикаций на сайте ДООУ; - наличие регулярно обновляемого личного сайта педагога.	до 5 баллов
12	Средняя посещаемость воспитанников-не менее 70%	до 5 баллов
13	Интенсивность и напряжённость работы(при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	до 5 баллов
14	Взаимозаменяемость (замена отсутствующих коллег).	до 5 баллов
15	Умение выстраивать партнёрское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач; использование современных эффективных форм работы с родителями.	до 5 баллов
16	Эффективность взаимодействия с родителями по своевременной оплате за содержание детей	до 5 баллов
17	Работа без больничных листов	до 5 баллов
18	Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики	до 5 баллов

Итого 100 баллов

Критерии эффективности и качества труда музыкального руководителя

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии эффективности и качества труда</i>	<i>Шкала показателей</i>
1.	Отсутствие жалоб и замечаний: – по поводу охраны жизни и здоровья детей, – по поводу систематического проведения оздоровительной работы, – по поводу соблюдения режима дня, – по поводу соблюдения норм техники безопасности, охраны труда и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля, в актах и предписаниях проверяющих органов.	до 5 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей воспитанников ДООУ в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям.	до 5 баллов
3	За работу с детьми с особыми возможностями здоровья (в том числе инвалидами)	до 5 баллов
4	Участие педагога в разработке и реализации программ дошкольного образования (программа развития, ООП, рабочие программы и др.); проектов по продвижению ДООУ на рынке образовательных услуг; дополнительных и социальных проектов.	до 5 баллов
5	Участие в общественно-культурной жизни коллектива, организация проведения открытых мероприятий на базе ДООУ, на муниципальном уровне. Организация экскурсий, субботников, различных общественных акций и других мероприятий, организация участия воспитанников в различных конкурсах.	до 10 баллов
6	Участие в методической работе на уровне ДООУ (консультации, семинары, открытые просмотры, мастер-классы и др.). Наставничество.	до 5 баллов
7	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций и т.п. в нерабочее время.	до 5 баллов
8	Активное использование и реализация проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе и их качество	до 10 баллов
9	Участие в создании и развитии информационно-образовательной, развивающей предметно-пространственной среды ДООУ, благоустройство территории ДООУ.	до 5 баллов
10	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	до 5 баллов
11	Использование ИКТ в образовательном процессе: - составление презентаций опыта работы в электронной форме; - наличие публикаций на сайте ДООУ; - наличие регулярно обновляемого личного сайта педагога.	до 5 баллов
12	Средняя посещаемость воспитанников-не менее 70%	до 5 баллов
13	Интенсивность и напряжённость работы(при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	до 5 баллов
14	Взаимозаменяемость (замена отсутствующих коллег).	до 5 баллов
15	Умение выстраивать партнёрское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач; использование современных эффективных форм работы с родителями.	до 5 баллов

17	Работа без больничных листов	до 5 баллов
18	Соблюдение кодекса профессиональной педагогической этики	до 5 баллов

Итого 100 баллов

6. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

MII0egYJKoZiHvcNAQcCoII0azCCDmcCAQExDjAMBggqhQMHAQECAGUAMASGCSqGSIB3DQEHAaCC
Cc4wggNKMIIJd6ADAgECAhEC/Q93Aa6sJk9DCRnnP0pubzAKBggqhQMHAQEDAjCCAYkxHjAcBgkq
hkiG9w0BCQEWd2NhQHNRymtVbnR1ci5ydTEYMBYGBSsqFA2QBEG0xMDI2NjA1NjA2NjIwMRoWgAYI
KouDA4EDAQESDDAwNjY2MzAwMzEYnZELMAKGA1UEBhMCUluXmZAxBgNVBAGMKjY2INCh0LLQtDGA
0LTQu9C+0LLRgdC60LDRjyDQvtCx0LvQsNGB0YLRjDEhMB8GA1UEBwwY0JXQutCw0YLQtDGA0LjQ
vDcx0YPRgNCzMUQwQgYDVQJDDvRg9C70LjRhtCwINCd0LDRgNC+0LTQvDc+0Lkg0LLQvtC70LgS
INGB0YLRgNC+0LXQvDc40LUgMTnQkDEwMC4GA1UECwwn0KPQtNC+0YHRgtC+0LLQtDGA0Y/RjtGJ
0LjQuSDRhtC10L3RgtGAMskwJwYDVQKDCDQkNceICLQn9CkICLQodCa0JEg0JrQntCd0KLQo9Cg
IjEpMccGA1UEAwwg0JDQniAi0J/QpCAi0KHQmtCRINCa0J7QndCi0KPQoCIwHhcNMjEwMTEyMjI0
MDM0WwhcNMjIwNDEyMjIzODU3WjCCAEaxMDAUbgkqhkiG9w0BCQIMITI1MjEwMDYwNjktMjUyMTAx
MDAXLTAWNDM1MzYwNjEzNDEmMCQGCsGSIB3DQEJARYXUmFzcG9wb3ZhMDgxOTc3Q61haWwucnUx
GjAYBggqhQMDgQMBARIMMDAyNTIxMDA2MDY5MRYwFAYFKoUDZAMSCzA0MzUzNjA2MTM0MRgwFgYF
KouDZAESDTEwMjI1MDEwNjE5NjcxHTAbBgNVBAwMFNCX0LDQstC10LTRg9G00YnQuNC5MSMwIQYD
VQKDBRQnNCR0JTQntCjINCu0KHQntCSI0KEliAy0TEvMC0GA1UECQwM0KPQmyDQmtCS0JDQoNCi
0JDQm9Cs0J3QkNCvLCDQlNCe0JwgMTAxHTAbBgNVBACMFNCi0LDQstGA0LjRh9Cw0L3QutCwMSkw
JwYDVQIDCAyNSDQn9GA0LjQvNC+0YDRgdC60LjQuSDQutGA0LDQuTELMAGKGA1UEBhMCUluXkKjAo
BgNVBComIDcV0LvQtDc90LAg0JDQvDcW0YLQvtC70YzQtDcY0L3QsDEZMBcGA1UEBAw0J/QsNC9
0YfQtDc90LrQvJjEjMCEGA1UEAwwa0JzQkdCu0J7QoyDQlNCh0J7QkiDihJYgMjkwZjAFBggqhQMh
AQEBATATBgcqhQMCAiQABggqhQMHAQECAGNDAARAPk+LYJ6BFq5woYea7ks5K1z1AXNo7bDXB420
nFLgUCoxRr3eKEJ2ak5C030Y0v3bWd/LIfhPgS2/HMh3kVJtYq0CBVYwggVSM4GA1UdDwEB/wQE
AwIE8DAiBgNVHREEGzAZgRdSYXNwb3BvdMw0DE5NzdAbWFpbC5ydTATBgNVHSAEDDAKMAgGBiqF
A2RxAATBBBgNVHSUE0jA4BggrBgEFBQCDAgYHkoUDAgIiBgYIKwYBBQUHAWQGBYqFAwMHCAEGCCqF
AwMHAQEBBgYqhQMDBwEwgaEGCCsGAQUFBwEBBIBGUMIGRMEYGCcsGAQUFBzAChjpodHRw0i8vY2Rw
LnNrYmtVbnR1ci5ydS9jZXJ0awZpY2F0ZXMvc2tia29udHVyLXExLTIwMjAuY3J0MEcGCcsGAQUF
BzAChjtodHRw0i8vY2RwMi5za2Jrb250dXIucnUvY2VydgLmawNhdGVzL3NrYmtVbnR1ci1xMS0y
MDIwLmNyYDARBgNVHRAEJDAiGA8yMDIxMDEwMjIyNDZM1qBDzIwMjIwNDEyMjIzODU3WjCCATMG
BSqFA2RwBIIBKCCASQMKyLQmtGA0LjQv9GC0L7Qn9GA0L4gQ1NQIiAo0LLQtDGA0YHQUNGPIDQu
MCKMUyLQo9C00L7RgdGC0L7QstC10YDRj9G00YnQuNC5INGG0LXQvDcG0YAgItCa0YDQuNC/0YLQ
vtCf0YDQviDQo9CmIiDQstC10YDRgdC40LggMi4wDE/QodC10YDRgtC40YTQuNC60LDRgjdRgdC+
0L7RgtCy0LXRgtGB0YLQstC40Y8g4oSWINCh0KQvMTI0LTMzODAg0L7RgiAxMS4wNS4yMDE4DE/Q
odC10YDRgtC40YTQuNC60LDRgjdRgdC+0L7RgtCy0LXRgtGB0YLQstC40Y8g4oSWINCh0KQvMTI4
LTM10TIg0L7RgiAxNy4xMC4yMDE4MDYGBSsqFA2RvBC0MKyLQmtGA0LjQv9GC0L7Qn9GA0L4gQ1NQ
IiAo0LLQtDGA0YHQUNGPIDQuMCKwFAyDVR0fBHUwczA3oDwGm4YxaHR0cDovL2NkcC5za2Jrb250
dXIucnUvY2RwL3NrYmtVbnR1ci1xMS0yMDIwLmNyYDAA4oDagNIYyaHR0cDovL2NkcDIuc2tia29u
dHVyLnJlL2NkcC9za2Jrb250dXIteTtMjAyMjIyNDZM1qBDzIwMjIwNDEyMjIzODU3WjCCATMG
0i8vY2Eua29udHVyLnJlL2Fib3V0L2RvY3VtZW50cy9jcnldG9wcm8tbGljZW5zZS1xdWFSaWZp
ZWQMhdCh0JrQkSDQmtC+0L3RgtGD0YAg0Lgg0JTQl9CeAwIF4AQm5bPdsHEUePfzGbkYMIIBYAYD
VR0jBIIBVzCCAvoAFDPM8ekaDiZjz6SEZVlchnbcf35KoYIBLKSCASgwgGekMR4wHAYJKoZiHvcN
AQkBFg9kaXRabwLuc3Z5YXoucnuXcZAJBgNVBAYTALJVMRgwFgYDVQIDA83NyDQnNC+0YHQutCy
0LAXGTAXBgNVBACMENCzLiDQnNC+0YHQutCy0LAXLjAsBgNVBAKMjDGD0LvQuNGG0LAG0KLQstC1
0YDRgdC60LDRjywg0LTQvtC8IDcxLDAqBgNVBAoMI9Cc0LjQvDc60L7QvNGB0LLRj9C30Ywg0KDQ
vtGB0YHQUNc4MRgwFgYFKoUDZAESDTEwNdc3MDIwMjIyNDZM1qBDzIwMjIwNDEyMjIzODU3WjCCATMG
NDc0Mzc1MSwwKgYDVQDDCPQnNC40L3QutC+0LzRgdCy0Y/Qt9GMINCg0L7RgdGB0LjQuIILAN+d
TocAAAAABHYwHQYDVR00BBYEFD5jpeNm2eRpmNlyW4k/PZVYpetgMAoGCCqFAwcbAQMCA0EAZRZ/
bQ7Si9bgJezXzSYreLyVq8BL5x5uNFKYZPCHUuBCB8DvR50aWcog2rtHGoGvPSw09Ak0WJJtXSyX
9e+ftJGCBHEwggRtAgEBMIIBoDCCAYkxHjAcBgkqhkiG9w0BCQEWd2NhQHNRymtVbnR1ci5ydTEY
MBYGBSsqFA2QBEG0xMDI2NjA1NjA2NjIwMRoWgAYIKoUDA4EDAQESDDAwNjY2MzAwMzEYnZELMAK
GA1UEBhMCUluXmZAxBgNVBAGMKjY2INCh0LLQtDGA0LTQu9C+0LLRgdC60LDRjyDQvtCx0LvQsNGB
0YLRjDEhMB8GA1UEBwwY0JXQutCw0YLQtDGA0LjQvDcx0YPRgNCzMUQwQgYDVQJDDvRg9C70LjR
htCwINCd0LDRgNC+0LTQvDc+0Lkg0LLQvtC70LgSINGB0YLRgNC+0LXQvDc40LUgMTnQkDEwMC4G
A1UECwwn0KPQtNC+0YHRgtC+0LLQtDGA0Y/RjtGJ0LjQuSDRhtC10L3RgtGAMskwJwYDVQKDCDQ
kNceICLQn9CkICLQodCa0JEg0JrQntCd0KLQo9CgIjEpMccGA1UEAwwg0JDQniAi0J/QpCAi0KHQ
mtCRINCa0J7QndCi0KPQoCIceQL9D3cBrqyMr0MJGec/Sm5vMAwGCCqFAwcbAQICBQCgggJKMBGg
CSqGSIB3DQEJAzELBgkqhkiG9w0BBwEwHAYJKoZiHvcNAQkFMQ8XDTIxMDkyOTIzMTQzOVowLWYy
JKoZiHvcNAQkEMSIEINogzZpxgumfBbJYLTSw0K4nDYRffs+//ohZNccSB2WbMIIB9wYLKoZiHvcN
AQkQAi8xggHmMIIB4jCCAAd4wggHaMAoGCCqFAwcbAQICBcApNyEQBryoXztHzjkfxenEv8+n3zLj
UKUqAyMK92/rHjCCAagwggGRpIIBjTCCAYkxHjAcBgkqhkiG9w0BCQEWd2NhQHNRymtVbnR1ci5y
dTEYMBYGBSsqFA2QBEG0xMDI2NjA1NjA2NjIwMRoWgAYIKoUDA4EDAQESDDAwNjY2MzAwMzEYnZEL
MAKGA1UEBhMCUluXmZAxBgNVBAGMKjY2INCh0LLQtDGA0LTQu9C+0LLRgdC60LDRjyDQvtCx0LvQ

sNGB0YLRjDEhMB8GA1UEBwwY0JXQutCw0YLQtdGA0LjQvdCx0YPRgNCzMUQwQgYDVQQJDDvRg9C7
0LjRhtCwINCd0LDRgNC+0LTQvdC+0Lkg0LLQvtC70LgsINGB0YLRgNC+0LXQvdC40LUgMTnQkDEw
MC4GA1UECwwn0KPQtNC+0YHRgtC+0LLQtdGA0Y/RjtGJ0LjQuSDRhtC10L3RgtGAMSkwJwYDVQQK
DCDQkNceICLQn9CkICLQodCa0JEg0JrQntCd0KLQo9CgIjEpMccGA1UEAwwg0JDQniAi0J/QpCAi
0KHQmtCRINCa0J7QndCi0KPQoCICEQL9D3cBrqyMr0MJGec/Sm5vMAwGCCqFAwcBAQEBBQAEQBuV
iYYtlfYoViGthYTPmUYhD0Lx0s19geRA1Fozm1lpGST5YewL1/jxTH3pazKGF1f9/7jLhNF2JnU
+M6XXdA=