

СОГЛАСОВАННО:
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 12 от 17.12.2015 г. г.

УТВЕРЖДАЮ:
Приказ № 84 от 17.12.2015 г.
по МКДОУ д/с № 1 «Светлячок»
г. Ипатово

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ
ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ЦЕНТРЕ
РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКОМ САДУ № 1 «СВЕТЛЯЧОК» Г.
ИПАТОВО ИПАТОВСКОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

ИПАТОВО, 2016 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБДОУ ЦРР - д/с № 1 «Светлячок» г. Ипатово (далее - работников ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение является локальным нормативным актом ДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения,

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.6. Администрация дошкольного образовательного учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогического персонала включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- доплаты воспитателям;
- доплаты другим педагогическим работникам;
- за непрерывный стаж работы;
- за нагрудный знак;

2.1.1. Ежемесячная доплата из фонда стимулирующих выплат устанавливается:

- воспитателям осуществляется ежемесячная доплата в размере 1000 рублей;
- в размере 25 % от должностного оклада: инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю логопеду и др.;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) в размере 15 % установленного должностного оклада по основной должности, при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из основных.

2.2. Выплаты стимулирующего характера для обслуживающего персонала (при наличии бюджетных средств) включают в себя:

- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- за непрерывный стаж работы;

2.3. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Примерный

перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в приложении.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия разного уровня: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Распределение средств стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится комиссией по распределению стимулирующих выплат совместно с заведующим дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.8. Стимулирование труда руководителей дошкольных образовательных учреждений, производится не только по основной должности, но и по занимаемым должностям. Материальное стимулирование руководителя производится по заявлению руководителя, и ходатайству профсоюзного комитета дошкольного образовательного учреждения.

2.9. Стимулирование работников, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком ведется из расчета стимулирования за период до ухода в отпуск по уходу за ребенком.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОМ ДОУ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ.

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для:

- руководителей ДОУ;
- воспитателей;
- других педагогических работников (инструктор по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, учителю логопеду и др);
- медицинского персонала;
- прочих работников.

3.2. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ. Оценка результативности и качества труда

работников ДОУ проводится рабочей комиссией с оформлением оценочного листа работника.

3.3. Состав рабочей комиссии утверждается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения. В состав рабочей комиссии входят 5 человек: старший воспитатель, заведующий хозяйством, старшая медицинская сестра, воспитатель, помощник воспитателя, а так же могут входить члены профсоюза ДОУ.

Рабочая комиссия заполняет оценочные листы на сотрудников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность рабочей комиссии заведующий или старший воспитатель ДОУ.

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные комиссией по соответствующим критериям, фамилию и инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОУ проводится на итоговом заседании рабочей комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены рабочей комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным члена комиссии.

В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания рабочей комиссии заведующий ДОУ знакомит каждого сотрудника ДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательного учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в рабочую комиссию.

Рабочая комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДОУ.

Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника дошкольного образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на основании протокола заседания рабочей комиссии.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера заведующего дошкольного образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя на основании:

- 1) ходатайства профсоюзного комитета
- 2) заявления руководителя ДОУ.

3.5. Стимулирующие выплаты к должностным окладам руководителя и работникам ДОУ могут быть сняты или уменьшены в следующих случаях:

- снижение показателей качества профессиональной деятельности руководителя или работника, в соответствии с которыми были установлены стимулирующие выплаты;
- применение к руководителю или работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей. Вопрос о снижении размера стимулирующих выплат рассматривается на заседании рабочей комиссии.

4. ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Заведующий ДОУ утверждает фонд стимулирования ДОУ.

4.2. Решение о распределении стимулирующих выплат сотрудникам ДОУ принимается рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат в установленном порядке.

4.3. Решение рабочей комиссии согласуется с профсоюзным комитетом (согласно п. 3.1.).

4.4. Распределение стимулирующего фонда осуществляется за полугодие или по окончании года рабочей комиссией по установлению стимулирующих выплат.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ НАДБАВОК ЗАВЕДУЮЩЕМУ И РАБОТНИКАМ ДООУ.

5.1. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) могут быть установлены руководителям и работникам образовательных с учетом сложности, важности, срочности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.2. Решение об установлении персональных надбавок к окладам (должностным окладам) и их размерах принимается персонально в отношении конкретных работников на основании решения рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат.

5.3. Заведующему ДООУ персональные надбавки к окладу и размер принимается персонально учредителем ДООУ на основании ходатайства профсоюзного комитета ДООУ.

5.4. Размер персональных надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

5.5. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

**Стимулирующие выплаты к должностному окладу сотрудникам ДООУ
устанавливаются за эффективное обеспечение образовательного процесса по
следующим критериям и показателям оценки качества профессиональной
деятельности**

ЗАВЕДУЮЩЕМУ

Критерии стимулирования	макс. балл
1. Нормативно-правовое и программно-методическое обеспечение деятельности ДООУ	12
1.1 Соответствие нормативно-правовой документации, регулирующей деятельность образовательного процесса (Устав ДООУ, лицензия, договоры между родителями и ДООУ, Свидетельство об аккредитации) 0-4 за каждый документ - 1 балл	4
1.2. Наличие образовательной программы дошкольного образовательного учреждения. 2- имеется, 4-соответствует требованиям	4
1.3. Наличие тематического планирования дошкольного образовательного учреждения. 2- имеется частично ,4-по всем разделам.	4
2. Кадровое обеспечение образовательного процесса.	36
2.1. Обеспеченность ДООУ педагогическими кадрами 1 – до 30%, 2 – до 50%, 3- до 80 %, 4- до 100%	4
2.2. Наличие педагогических работников, имеющих высшее образование 1 – до 30%, 2 – до 60%, 3- до 90 %, 4- до 100%	4
2.3. Наличие педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории 1 – до 30%, 2 – до 60%, 3- до 90%, 4- до 100%	4
2.4.Наличие педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию: 1 - 1-15%, 2 - 16-25%, 3 - 26-35%, 4 - 36-50%	4
2.5. Наличие специалистов, обеспечивающих психолого-педагогическое сопровождение детей.1 спец.-1 балл	4
2.6. Процент педагогов, владеющих персональным компьютером (0-50% - 2б., 50-100% - 4б.)	4
2.7. Наличие педагогических работников, повысивших квалификацию в течение пяти лет, не ниже установленной нормы: 1- 1-25 %, 2- 26-50%, 3- 51-80%, 4- 81-100%	4
2.8. Наличие педагогов, получающих надбавки за особые достижения в процессе деятельности. (на основании федерального Положения) 1чел - 1 балл.	4
2.9. Наличие динамики качественных характеристик педагогического коллектива за год (образование, аттестация, повышение квалификации, отраслевые и региональные награды по 1 баллу за каждый вид)	4
3. Качество результатов образования.	22
3.1.Наличие в ДООУ системы стандартизированного мониторинга, отражающей соответствие уровня развития ребенка возрастным ориентирам. 1-ранний возр.;1-дошк.возр.	2
3.2. Соответствие уровня развития детей возрастным ориентирам (мышление, память, внимание, познавательная активность, коммуникативные и творческие способности) по данным диагностики в ДООУ. 1/1- до25%; 2/2 -до 50%; 3/3-до 75%; 4/4- до100%	8

3.3. Наличие в ДООУ системы мониторинга развития детей с особыми образовательными потребностями, в том числе для одаренных 1-"особый"; 1-одаренный	2
3.4. Наличие динамики развития детей с особыми образовательными потребностями. 2-с детьми; 3-"особый"; 3-одаренный	8
3.5.Наличие в ДООУ психолого-педагогического сопровождения детей с особой исходной ситуацией развития.	2
4. Обеспечение доступности качественного образования	24
4.1. Выполнение плановой наполняемости детей в ДООУ: 1 – 30-56%, 2 – 57-69%, 3- 70-89 %, 4- 90-100%	4
4.2. Наличие дополнительных образовательных услуг, в том числе на внебюджетной основе: 1услуга (кружок)- 1балл.	6
4.3. Доля охвата детей дополнительными образовательными услугами. 1- 1-25 %, 2- 26-50%, 3- 51-80%, 4- 81-100%	4
4.4 Организация и наличие альтернативных форм дошкольного образования (групп кратковременного пребывания детей). 1группа - 1 балл.	4
4.5. Наличие и эффективное использование программ для осуществления дополнительного и альтернативного образования 1 программа- 1 балл.	6
5. Эффективное использование современных образовательных технологий.	26
5.1. Наличие инновационных образовательных программ и технологий, используемых в дошкольном образовательном учреждении 1-Комплексная; 2- Комплек.+парц.; 3- ком.+пар.+доп.	3
5.2. Процент воспитателей в дошкольном образовательном учреждении, использующих в своей работе современные образовательные программы и технологии (здоровье сберегающие, личностно-ориентированные, игровые, развивающие, компьютерные) 1- 65%, 2-80%, 3-100%	3
5.3. Наличие методического комплекта в соответствии с реализуемыми в дошкольном образовательном учреждении программами, 1- 50%, 2- 80%, 3- 100%	3
5.4. Создание условий для инновационной деятельности педагогов. Разработка авторских программ, проектов, технологий: 1 программа- 1 балл	2
5.5. Наличие опытно-экспериментальной площадки в дошкольном образовательном учреждении.	15
6. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения.	20
6.1. Количество заболеваний детей не превышает среднестатистических показателей по Ивановской области.0 -15 случаев, 1 -12 до 15 случаев, 2 -9 до 12 случаев,3 – 6 до 9 случаев , 4 – 3 до 6 случаев	4
6.2.Наличие отрицательной динамики карантинных по инфекционным заболеваниям. 0 -свыше 9%, 1 - 6 до 9 %, 2 -3 до 6%, 3 – 0,1 до 3 %, 4 – 0 %	4
6.3. Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении.	4
6.4. Соблюдение санитарно-гигиенического режима в образовательном учреждении (подтверждается отсутствием невыполненных предписаний органов СЭН).1 -10-25%, 2 - 25-50 %, 3 – 50- 99%, 4- 100%	4

6.5. Процент выполнения натуральных норм питания по основным продуктам. 0- до 60%, 1 – от 60 до 70%, 2 – от 70 до 80%, 3 – от 80 до 90%, 4- от 90 до 100%	4
7. Ресурсное обеспечение деятельности ДОУ.	10
7.1. Отсутствие нецелевого использования средств, своевременное заключение договоров, проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	2
7.2. Привлечение внебюджетных средств для обеспечения деятельности ДОУ	4
7.3. Обеспеченность ДОУ компьютерами	4
8. Обеспечение безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в ДОУ.	10
8.1. Обеспечение безаварийной, бесперебойной системы жизнеобеспечения ДОУ, отсутствие несчастных случаев	2
8.2. Сокращение количества вынесенных предписаний со стороны органов противопожарной безопасности, инспекции по охране труда. 2- частично; 4-полностью	4
8.3. Соответствие нормативно-правовой базы по обеспечению безопасности воспитанников и работников ДОУ номенклатуре дел. 1-соответствуют частично; 2-соответствуют	2
8.4. Проведение практических мероприятий, формирующих способность педагогов к действиям в экстремальных ситуациях 0-не проводились, 1-силами ДОУ; 2-в соответствии с требованиями.	2
8.5. Объем работ, выполненных в связи лицензированием и аккредитацией ДОУ (0-146.)	14
Участие в муниципальных, региональных и федеральных фестивалях, конкурсах	19
9.1. Результативное участие дошкольного образовательного учреждения в конкурсах, смотрах, фестивалях и т.п. 2-муниципальный, 4-региональный	10
9.2. Организация и проведение методических мероприятий для района, области, Издание методических разработок, распространение опыта дошкольного учреждения через сайт, СМИ. 2-района, 3-области, 4 СМИ, 5-сайт	9
10. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг.	7
10.1. Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушений прав детей в учреждении. 4-без жалоб	4
10.2. Родители удовлетворены качеством образовательных услуг дошкольного образовательного учреждения, 1-80%, 2-90%, 3-100% - по результатам анкетирования (1 раз в полугодие)	3
Итого	200
Дополнительные проценты (за наличие звания 10%, за высшую квалификационную категорию в должности руководителя - 10%	

ВОСПИТАТЕЛЕЙ

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Положительная динамика уровня усвоения воспитанниками образовательной программы.	да		

2.	Объективность оценки педагогом качества умений, знаний, навыков воспитанников.			
3.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий			
4.	Наличие методической работы			
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностным инструкциям.		нет	
6.	Наличие призеров и победителей районных конкурсов, соревнований: -на уровне района -на краевом уровне -на федеральном уровне			
7.	Наличие аналитической работы воспитателя.			
8.	Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе.			
9.	Наличие системной работы с родителями.			
10.	Эстетическое оформление предметно - развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм.			
11.	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода			
12.	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса.			
13.	Организация экскурсионной работы в воспитательно-образовательной работе.			
14.	Перевыполнение плановой наполняемости групп.			
15.	Организация адаптационной работы в группах раннего возраста.			
16.	Организация кружково-студийной работы.			

СТ. МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий ДОУ.			
2.	Контроль за состоянием пищеблока.			
3.	Проведение профилактических мероприятий: прививок, закаливающих мероприятий.			
4.	Организация качественного питания воспитанников.			

5.	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.			
----	---	--	--	--

ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ, ЗАВЕДУЮЩЕЙ СКЛАДОМ.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Обеспечение санитарных условий помещений ДОУ.			
2.	Обеспечение выполнения требования пожарной и электробезопасности.			
3.	Охрана труда в помещениях и на территории ДОУ.			
4.	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ.			

ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм. Соблюдение в чистоте и сохранность помещений, оборудования, инвентаря.			
2.	Участие в повседневной организации жизнедеятельности воспитанников, в том числе при отсутствии воспитателя на РМО, педсоветах.			
3.	Участие в детских праздниках и развлечениях.			

РАБОТНИКОВ ПИЩЕБЛОКА

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Качественное приготовление пищи.			
2.	Эстетическая подача приготовленной пищи.			
3.	Участие в организуемых садом ярмарок: выпечки для продажи.			
4.	Активное участие в переработке овощей.			

ДВОРНИКА

п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Проведение генеральных уборок на участках ДОУ.			
2.	Содержать в чистоте близлежащую территорию на 2 метра от ограждения.			

3.	В зимний период своевременно очищать дорожки от снега и сбивать с крыши сосульки.			
----	---	--	--	--

РАБОЧЕГО ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в помещениях ДОУ и на территории.			