Рассмотрено
на собрании трудового коллектива
Протокол №6 от 09.08.2017г.

Утверждено
Заведующий детским садом
Антонова С.Н.

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Светлячок»

1.**Общие положения**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Светлячок» разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждений, определяет цель усиления материальной заинтересованности педагогов в развитии творческой активности и инициативы.

3. Работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера (премии):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, на определенный срок:

надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом заведующего с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

надбавка за выполнение работником в короткие сроки больших объемов работ;

надбавка за оперативное выполнение работником непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении (денежном выражении), так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работника не ограничены.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, за качество выполняемых работниками работ включают в себя:

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работника, на постоянной основе:

надбавка к должностному окладу работника за наличие почетного звания, государственных наград.

4.2.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, на определенный срок:

премия за качество, которая устанавливается работнику приказом заведующего с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам, по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение работниками особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) работников;

при премировании работников по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение работниками в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение работниками порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

достижение работниками высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача работниками отчетности;

участие работников в инновационной деятельности;

участие работников в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование работников, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии работникам могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования работников фиксируется в коллективном договоре.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении (денежном выражении), так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5. Положение включает примерный перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

6 На основе настоящего Положения заведующим совместно с Советом ДОУ разрабатывается соответствующий локальный нормативный акт, определяющий перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в балльном. Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены. Данный локальный нормативный акт принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается заведующим.

7. Дополнение и изменение критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, относится к компетенции муниципального дошкольного образовательного учреждения.

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

9. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере до10% от базовой части фонда оплаты труда работников.

10 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется на три части. Одна на выравнивание базовой части педагогическим работникам, другая на выравнивание базовой части фонда оплаты труда следующим категориям работников: старшей мед. сестры, завхоза, помощника воспитателя, повара, уборщика служебных помещений, сторожа - дворника, рабочего по текущему ремонту здания, слесаря – сантехника, машиниста по стирке белья. Третья часть - на выплаты стимулирующего характера (премии) работникам.

2. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда. В состав комиссии входят: заведующий, завхоз, , представитель трудового коллектива.

2. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным нормативным актом, представляются на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда 20 числа месяца.

3. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

5. Размер стимулирующей выплаты конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. **Система оценки индивидуальных достижений работников**

1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации конкурсов, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций.

3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

4. Контроль за достоверность и своевременностью представляемых сведений на уровне осуществляется заведующим.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат работникам

1. Расчет выплат стимулирующего характера производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, делится на общую сумму баллов всех работников, что позволяет определить денежных вес (в рублях) каждого балла.

3. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

5. **Условия премирования**

5.1. Условия премирования заведующего:

5.1.1. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса:

превышение плановой наполняемости (по количеству воспитанников);

численность педагогов, имеющих (высшую квалификационную категорию, 1 квалификационную категорию);

наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока;

наличие условий позволяющих использовать информационно-коммуникационные технологии в воспитательно-образовательном процессе (компьютер, мультимедиа проектор, подключение к сети Интернет, сайт в сети Интернет);

наличие в Учреждении специально оборудованных помещений (музыкального, физкультурного залов, изостудии, экологической комнаты, музея).

5.1.2. Обеспечение доступности дошкольного образования:

отсутствие детей в возрасте 1,5 до 7 лет, проживающих в населенном пункте, где располагается Учреждения, и не посещающих Учреждение.

5.1.3. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования:

достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;

положительная динамика снижения заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом;

использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки и др.).

5.1.4. Уровень содержания образования, предоставляемого:

доля воспитанников Учреждения, занимающихся по программам развивающего обучения;

доля воспитанников, занимающихся в кружках и студиях на базе Учреждения;

участие Учреждения в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов;

использование в образовательном процессе методов, развивающих творческую направленность обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок и т.д.).

5.1.5. Эффективность и результативность управленческой деятельности заведующего:

доля педагогов Учреждения, представивших свой опыт за последние 3 года (ежегодно 1 педагог и более);

доля педагогов Учреждения, имеющих действующее свидетельство (удостоверение) о прохождении курсов повышения квалификации;

количество проведенных семинаров, мастер-классов и других методических мероприятий, проведенных за последние 3 года;

отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуации;

наличие призовых мест в смотрах (конкурсах) муниципального, регионального и федерального уровней;

проведение культурно-просветительной работы (день детского творчества, праздничных утренников и т.п.);

подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования.

5.1.6. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе Учреждения:

улучшение психологического микроклимата в, рост творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.

5.1.7. Результативность заведующего в методической и научно-исследовательской работе:

ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые педагогические советы, мастер классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, форумах;

наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий;

участие заведующего в работе экспертных групп, комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, тьюторство.

5.1.8. Признание высокого профессионализма заведующего:

наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заведующего Учреждением со стороны педагогов Учреждения;

признание высокого профессионализма педагогов Учреждения родителями (законными представителями) воспитанников (доля родителей, имеющих позитивные отзывы).

5.2. Условия премирования педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей, руководителей по физическому воспитанию).

5.2.1. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования:

доля воспитанников (у данного воспитателя), имеющих высокий уровень развития;

достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.

5.2.2. Применение современных образовательных технологий:

доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по программам развивающего обучения;

доля воспитанников (у данного воспитателя), развивающихся по его авторской программе;

участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности по апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов;

использование воспитателем информационно-коммуникационных технологий в

воспитательно-образовательном процессе (участие в конференциях, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке);

применение воспитателем на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий;

использование воспитателем в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий.

5.2.3. Использование воспитателем методов, развивающих творческую направленность детей (изостудия, театральная студия, комната сказок):

количество кружков и студий, руководителем которых является данный воспитатель;

доля воспитанников (у данного воспитателя), охваченных студийно-кружковой работой;

количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий художественно-эстетической направленности;

количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий патриотической, экологической, краеведческой направленности;

количество призовых мест конкурсных спортивных мероприятий.

5.2.4. Динамика здоровья воспитанников (у данного воспитателя):

низкий, по сравнению с общим показателем уровень заболеваемости воспитанников;

снижение заболеваемости воспитанников в сравнении с предыдущим периодом.

5.2.5. Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях (у данного воспитателя):

комфортная предметно-развивающая среда, обеспечивающая физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников в группе.

5.2.6. Профессиональные достижения воспитателя:

наличие у воспитателя обобщенного педагогического опыта;

наличие у воспитателя опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий.

5.2.7. Включенность воспитателя в методическую работу:

зафиксированное участие воспитателя (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.);

участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство.

5.2.8. Взаимодействие воспитателя с семьями воспитанников:

доля родителей (законных представителей) воспитанников, чьи потребности в развитии детей удовлетворяются в условиях данного;

доля мероприятий, подготовленных воспитателем с участием родителей (законных представителей) воспитанников;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.

5.3.Условия премирования руководителя методическим объединением:

5.3.1. Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования:

достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.

5.3.2. Разнообразие форм методической работы по методической работе с педагогами, их эффективность:

руководитель методической работой применяет разнообразные групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары-практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие микрогруппы, деловые игры, открытые

просмотры и др.);

руководитель методической работой применяет разнообразные индивидуальные формы методической работы (индивидуальные консультации, собеседования, наставничество и др.);

отмечается положительная динамика роста профессионального мастерства, творческой активности воспитателей.

5.3.3. Эффективность управленческой деятельности руководителя методической работой:

высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов;

высокий уровень организации руководителем методической работой аттестации педагогических работников.

5.3.4. Организация работы руководителем методической работой методического кабинета:

содержание и оформление методического кабинета, отвечающего потребностям педагогов (выполнено в едином стиле, располагает к творческой работе);

гибкость графика работы методического кабинета;

доступность и качество методической информации (авторские разработки, материалы педагогических советов, годовой план), имеющейся в методическом кабинете;

удобная систематизация методического материала, представленного в методическом кабинете;

оснащенность методического кабинета систематизированными, эстетически оформленными наглядными и дидактическими материалами;

качественное оформление методической документации (образовательной программы, программы развития, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.) в методическом кабинете.

5.3.5. Профессиональные достижения курируемых руководителем методической работе педагогов:

победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов);

подготовка и проведение руководителем методической работой семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования;

5.3.6. Поддержание руководителем методической работой благоприятного психологического климата в коллективе:

улучшение психологического микроклимата, рост творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда.

5.3.7. Позитивная динамика инновационной деятельности:

разработка и внедрение педагогами авторских программ;

5.3.8. Признание высоких профессиональных достижений руководителя методической работой:

результативное зафиксированное участие руководителя методической работой в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок и др.);

5.4. Условия премирования завхоза.

5.4.1. Наличие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса отвечающего современным требованиям:

соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН 2.4.1.2660 – 10)

в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.;

соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности,

охраны труда в помещениях и на территории);

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

высокая сохранность имущества;

прием к новому воспитательно-образовательному году;

качественная работа оборудования на пищеблоке;

рациональное использование (экономия) энергоресурсов в.

5.4.2. Достижения:

наличие достижений по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах).

5.4.3. Признание высокого профессионализма завхоза родителями (законными представителями) воспитанников, педагогами:

наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес завхоза со стороны родителей воспитанников (законных представителей) воспитанников, педагогов;

отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала.

5.5. Условия премирования помощника воспитателя, уборщика служебных помещений.

5.5.1.Позитивные результаты деятельности помощника воспитателя:

качество ежедневной уборки помощником воспитателем, закрепленного за ним группового помещения;

качество генеральной уборки помощником воспитателем и уборщиком служебных помещений, закрепленного за ним группового помещения;

содержание помещения, закрепленного за младшим воспитателем и уборщиком служебных помещений, в соответствии с требованиям СанПиН 2.4.1.2660 – 10;

помощь помощника воспитателя воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса;

участие помощника воспитателя в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

5.5.2. Признание высокого профессионализма помощника воспитателя:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на непроворные действия помощника воспитателя.

5.6.Условия премирования дворника

5.6.1. Позитивные результаты деятельности дворника:

отсутствие порчи имущества во время работы дворника;

содержание дворником помещений и территории муниципального Учреждения в надлежащем санитарном состоянии,отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на непроворные действия дворника,
содержание дворником территории в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.2660 – 10;
своевременное обеспечение доступа воспитанников, педагогов, родителей (законных представителей) воспитанников в зимнее время года.

5.7. Условия премирования (рабочего по зданию)слесаря сантехника:

5.7.1. Позитивные результаты деятельности рабочего по текущему ремонту здания:

оперативность выполнения рабочим по текущему ремонту здания заявок по устранению технических неполадок в здании;

качественный ремонт оборудования, мебели;

содержание рабочим по текущему ремонту здания оборудования на участке в надлежащем санитарном состоянии.

5.8 Условия премирования машиниста по стирке белья:

5.8.1.Позитивные результаты деятельности машиниста по стирке белья:

содержание постельного белья в сохранности;

своевременность подготовки и смены постельного белья машинистом по стирке белья.

5.8.2.Признание высокого профессионализма машиниста по стирке белья:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, воспитателей на непроворные действия машиниста по стирке белья.

5.9. Условия премирования повара:

5.9.1..Позитивные результаты деятельности повара:

обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.2660 – 10;

качество ежедневной уборки поваром пищеблока;

качество генеральной уборки поваром пищеблока;

своевременность приготовления поваром доброкачественной пищи в соответствии с режимом.

5.9.2.Признание высокого профессионализма повара:

отсутствие жалоб со стороны родителей, (законных представителей) воспитанников Учреждения, воспитанников на качество приготовленной поваром пищи.

6. Условия.

6.1 ВОСПИТАТЕЛЬ

ГДЕ: 1 балл = 200руб

1.Инновационное направление педагогической деятельности ;
проведение интегрированных занятий (первая неделя каждого месяца)
углубленная работа по разделу (опыт работы)

2. Активное участие в творческих группах. Активную работу МО своевременное и качественное оформление уголков.
Развитие экспериментально опытнической работы .

3.Выполнение программы развития. введение дополнительной педагогической работы не предусмотренной «Программой».

4.Списочный состав детей (посещаемость), норма выполнение численности детей младшая группа 16 детей; разновозрастная -24 детей .за выполнение среднемесячного количества детей .

5.Участие воспитателя в общественной работе образовательного учреждения с привлечением органов родительского комитета, образовательного учреждения , педагогического сообщества
6.Применение комплекса технологических педагогических исследований (анкетирование)

7.Участие (выступление, организация , открытые занятия **)** на семинарах, конференциях , круглых столах **.**

8.Организация предметно – развивающей среды : ее мобильность .
Ежедневный порядок групп, методическое обновление

9. Проведение Физкультурно-оздоровительной работы (проведение занятий, соревнований, открытых мероприятий)
10. Отсутствие замечаний и обособленных жалоб в части организации охраны жизни и

здоровья детей со стороны родителей и общественности.
11. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях ит.п.
12. Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п
13. Качество и результативность ведения документации.
14. Результаты участия в методической работе, проектах, конкурсах и проведении открытых мероприятий на уровне ДОУ

6.3. МУЗ. РАБОТНИК:
Работа ансамбля, индивидуальная работа с детьми консультации педагогическим соблюдением графиков развлечений.
Организация предметно – развивающей среды.
Оформление залов к праздникам, изготовление пособий .

Пед .комиссия в составе:
1.Стерхова О.Э. – воспитатель
2. Белых А.В. – воспитатель