

ПРИНЯТО:
На педагогическом совете МБДОУ
Аллинский детский сад «Хараасгай»

СОГЛАСОВАНО: Ринчинова И.Б.
Ринчинова И.Б.
Председатель Управляющего совета:

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
Аллинский детский сад «Хараасгай»
Максимова О.Д.
Приказ № 21 « 04 » сентября 20 16 г



**Положение
о распределении стимулирующей
части фонда
оплаты труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Аллинский детский сад «Хараасгай»**

с.Алла
2016 г

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Аллинский детский сад «Хараасгай»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Положение) педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее по тексту – педагогов Учреждений) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов Учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов Учреждения, о размерах и условиях премиальных выплат за качество выполняемой работы, распределений стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогов.

1.3. Материальное стимулирование труда педагогов Учреждения производится из средств фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26. 11. 2012 года № 2190 – р, «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Курумканский район», утвержденного Постановлением администрации МО «Курумканский район» от «25» февраля 2014 г. № 91, педагогам Учреждения могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера (премии):

1.4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

1.4.2. выплаты за качество выполняемых работ;

1.4.3. премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

1.5.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на определенный срок:

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

- надбавка за выполнение работником Учреждения в короткие сроки больших объемов работ;

- надбавка за оперативное выполнение работником Учреждения непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты стимулирующего характера может устанавливаться в абсолютном значении (денежном выражении) к должностному окладу.

Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагога Учреждения не ограничены.

1.5.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, за качество выполняемых работниками Учреждения работ включают в себя:

1.5.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на постоянной основе:

- надбавка к должностному окладу

Педагога Учреждения за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени;

1.5.4. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогам Учреждения, на определенный срок:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) педагогов Учреждения;

1.5.5. На основе настоящего Положения заведующим муниципальным дошкольным образовательным учреждением (далее по тексту – заведующим Учреждения) совместно с Управляющим советом муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту Управляющим советом Учреждения) разрабатывается соответствующий локальный нормативный акт, определяющий перечень критериев (Приложение №1), позволяющих оценить результативность и качество работы педагогов Учреждения, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный нормативный акт принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, и утверждается заведующим Учреждением.

1.5.6. Дополнение и изменение критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогов Учреждения, относится к компетенции муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее по тексту – Учреждения).

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

1.5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогов Учреждения распределяется на выплаты стимулирующего характера (премии) педагогическим работникам Учреждения.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера педагогам Учреждения по результатам труда осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения Управляющего Совета ДООУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера педагогам производятся в пределах фактически выделенных бюджетных ассигнований Учреждению на соответствующий финансовый год.

2.3. Не допускается установление условий премирования, не связанных с результативностью труда.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки результативности деятельности педагогов.

2.5. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности педагогов осуществляется Управляющим Советом ДООУ, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки

2.6. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов учитывается:

- результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем Учреждения;
- результаты самооценки педагога;
- результаты полученные в рамках общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива, родителей (законных представителей), представленные органом самоуправления Учреждения.

- 2.7. Заведующий Учреждения предоставляет в РУО аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогов, являющихся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера Учреждения.
- 2.8. Выплаты стимулирующего характера педагогам Учреждения осуществляются в виде премий. Размер выплаты указывается в приказе заведующего Учреждения. Выплата может осуществляться ежеквартально, может носить разовый характер.
- 2.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения производится подсчет баллов *за соответствующий период* по всем показателям для каждого педагога, после подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогом.
- 2.10. Размер общей суммы выплат стимулирующего характера делится на общую сумму баллов, набранную педагогами Учреждения, В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 2.11. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагога Учреждения и получается размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда каждому педагогу по итогам месяца.
- 2.12. Вопросы распределения выплат стимулирующего характера педагогам рассматриваются на заседаниях Совета ДОУ.
- 2.13. На заседаниях Управляющего Совета ДОУ рассматривается и согласовывается итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов Учреждения *за предыдущий период*, в котором руководителем Учреждения должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем педагогам.
- 2.14. Управляющий Совет ДОУ осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогов Учреждения в части соблюдения установленных порядком критериев, показателей, формы порядка и процедур оценки профессиональной деятельности.
- 2.15. После принятия решения Управляющего Совета ДОУ об их согласовании издается приказ об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам Учреждения и об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы педагогам на соответствующий период.

3. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников Учреждения

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов Учреждения являются:

достоверность используемых данных;
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2. 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.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников Учреждений осуществляется в портфолио.

3.4. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заведующим Учреждением.

4. Условия премирования

4.1. Условия премирования педагогических работников Учреждения (воспитателей, музыкальных руководителей).

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

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

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

4.1.2. Применение современных образовательных технологий:

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

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

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

использование воспитателем Учреждения информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке);

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

использование воспитателем Учреждения в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

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

доля воспитанников Учреждения (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.

4.1.4. Динамика здоровья воспитанников Учреждения (у данного воспитателя):

низкий, по сравнению с общим показателем по Курумканскому муниципальному району, уровень заболеваемости воспитанников Учреждения;

снижение заболеваемости воспитанников Учреждения в сравнении с предыдущим периодом.

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

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

4.1.6. Профессиональные достижения воспитателя Учреждения:

наличие у воспитателя Учреждения обобщенного педагогического опыта;

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

4.1.7. Включенность воспитателя Учреждения в методическую работу:

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

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

4.1.8. Взаимодействие воспитателя Учреждения с семьями воспитанников:

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

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

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

5. Ведение документации.

5.1. Учреждение устанавливает следующие порядок и форму заполнения оценочных листов (индикаторов, показателей) (*приложение № 1*).

5.2. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают не менее 2-х членов комиссии по премированию. Протокол заверяется подписью и печатью, и хранится у заведующего.

5.3. На основании протокола комиссии заведующая Учреждением издает приказы «О выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда». Приказы заверяются подписью и печатью заведующего.

5.4. Протокол заседания комиссии хранится в течение 1 года.

6. Права и обязанности работников.

6.1. Работники имеют право:

- вносить предложения по принятию поправок к Положению, в т.ч. новых показателей эффективности деятельности и индикаторов для начисления стимулирующих премиальных выплат;
- присутствовать на заседании комиссии на правах совещательного голоса, давать необходимые пояснения;
- вносить предложения в работу комиссии по премированию;
- требовать начисления стимулирующих выплат за качественно выполненную работу;
- требовать переизбрания членов комиссии (в ходе общего собрания работников) в случаях увольнения работника, входящего в состав комиссии; недоверия к членам комиссии (с обязательным письменным указанием причин недоверия).

6.2. Интересы работников могут представлять профсоюзный комитет, так и отдельные сотрудники, уполномоченные общим собранием работников.

6.3. Работники обязаны:

- соблюдать действующее законодательство, Устав Учреждения, трудовую дисциплину;
- качественно и своевременно выполнять должностные обязанности и порученную им работу, приказы заведующей Учреждением.

7. Права и обязанности членов комиссии по премированию.

7.1. Члены комиссии имеют право:

- свободно высказывать свое мнение;
- требовать занесения (отметки) в протокол высказанного мнения;
- вносить предложения в работу комиссии;

- выносить на общее собрание работников предложения о внесении поправок в настоящее Положение.

7.2. Члены комиссии обязаны:

- действовать в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением;
- уважать мнение коллег;
- обеспечить общественный и демократический характер управления Учреждением.

8. Ответственность сторон.

Заведующая Учреждением, председатель первичного профсоюзного комитета и члены комиссии по премированию несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

9. Сроки действия Положения. Разрешение споров. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается общим собранием работников и утверждается приказом заведующей Учреждением сроком на 1 год. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения и считается продленным на каждый последующий год, если ни одна сторона не заявит о его расторжении за месяц до истечения срока его действия.

9.2. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение общего собрания работников. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению общего собрания работников заведующая Учреждением издает приказ о внесении поправок в Положение.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон (заведующей Учреждением, председателем первичного профсоюзного комитета)

9.4. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;
- как противоречащее законодательству и нормативно-правовой документации Учреждения и/или не отвечающего современным требованиям к условиям труда в Учреждении (образовательному процессу, охране труда и соблюдению техники безопасности и др.).

9.5. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.

9.6. Все вопросы, нерегулируемые настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение № 1
к положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда работников
МБДОУ Аллинский детский сад
«Хараасгай»

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы
педагогических работников Учреждения
(воспитателей, музыкального руководителя)**

№	Критерии	Показатели критериев	Значимость критерия (кол-во баллов)
1	Посещаемость	Обеспечение посещаемости детей в группе выше средней по ДОУ и району	60-69% - 1 70-79% - 2 80 - 100% - 3
		За снижение заболеваемости детей в группе либо обеспечение её уровня ниже среднего по району	(до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям) - 3 б (от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям) – 2 б (от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям) - 1 б
		Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	1
2	Педагогические показатели воспитательно – образовательной деятельности	Участие в семинарах, конференциях, педсоветах, мастер – классах	ДОУ-1 Район-2 Республика-3
		Изготовление и приобретение дидактических пособий (наглядного и раздаточного материалов)	1
		Участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, в разработке программы развития учреждения, основной образовательной программы, годового плана	1
		Использование ИКТ – технологий в воспитательно – образовательном процессе	1
		Использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе (участие онлайн, использование электронных УМК, самостоятельно разработанных электронных УМК, дистанционных форм обучения в установленном	1

		порядке)	
		Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ, района, республики	Внутрисадовый - 1 Районный-2 Республиканский -3
		Использование проектных и инновационных методов в работе.	1
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагогического работника со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, сотрудников	1
		Эффективная работа с воспитателями, обеспечивающая индивидуальный подход к детям (для муз. руководителя)	1
3	Использование методов, развивающих творческую направленность детей	Участие и результативность участия воспитанников в конкурсах, творческих выставках в ДОУ, районном, республиканских, всероссийских уровнях	Внутрисадовый - 1 Районный - 2 Республиканский -3 Всероссийский - 4
		Руководство кружковой работой (наличие программы, плана работы с детьми)	1
4	Организация работ по реализации программ ДОУ	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексно – тематического планирования в соответствии ФГОС	1
5	Организация развивающей предметно – пространственной среды	Изготовление и обновление игрового материала	1
		Эстетическое оформление группы, приёмной в соответствии санитарных норм	1
		Изготовление нетрадиционных обучающих материалов	1
		Создание условий для физического развития, трудовой, эстетической и игровой деятельности на территории детского сада, изготовление снежных построек	1
6	Работа воспитателя, направленная на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	Работа на консультационном пункте ДОУ	1
		Оформление залов, коридоров ДОУ	1
		Оформление выставок детского творчества	1
		За организацию образовательной деятельности в группе кратковременного пребывания	1
		Наполнение сайта, связанного с профессиональной	За каждую информацию-1

		деятельностью, размещение на своих страницах отчетов о проведенных мероприятиях, фотоотчеты.	
7	Взаимодействие педагога с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб родителей воспитанников и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1
		Обеспечение своевременной родительской оплаты (80 - 100 %)	80 % - 1 90 % - 2 100 % -3
		Организация информационного пространства для родителей (оформление информационных стендов,)	1
		Реализация образовательных проектов с участием родителей воспитанников	1
		Удовлетворенность родителей процессом и результатам воспитательно – образовательной деятельности педагога	1
		Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1
		Работа с неорганизованными детьми, семьями СОП	1
		Привлечение внебюджетных средств	1
8	Профессиональный рост, профессиональная реализация	Представление и обобщение опыта работы на различных уровнях	1
		Участие в профессиональных конкурсах, наличие призовых мест	1 м – 3 2 м -2 3 м – 1
		Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях, СМИ, в сети Интернет	1
9	Повышение уровня профессиональной квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	1
		Прохождение аттестации	1
		Самообразование	1
		Подписка на методическую литературу или приобретение	1
10	Высокий уровень ведения установленной документации	Диагностика, отчеты, заполнение журналов, протоколов	1
	Общие показатели	Степень участия в субботнике, в общих мероприятиях, за участие	1

		дополнительной работы, участие в общественной жизни ДОУ, ремонте помещений	
		Расширение объёма работы	1
		Выполнение функций администратора сайта ДОУ	3
		Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	1
11	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление информации по запросу заведующего, медсестры	1
		Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля для динамической оценки развития ребенка	1
12	Охрана здоровья детей	Отсутствие травматизма у воспитанников	1
		Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности	1
		Создание безопасного образовательного пространства	1
		Работа с детьми с ограниченными возможностями	1
		Интенсивность и напряжённость работы (учёт возраста детей)	1
Максимальное количество баллов			88баллов

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575948

Владелец Максимова Оюна Доржиевна

Действителен с 28.04.2021 по 28.04.2022