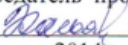



СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 Л.В. Касьянова
27 февраля 2014г.



УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МБДОУ
«Куйбышевский детский сад «Колобок»
 А.С. Андрейчиков
Приложение №2 к Приказу
от 29.02.2014г. № 56

**Положение
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
«Куйбышевский детский сад «Колобок»**

Принято на Общем собрании работников детского сада
Протокол № 3 от «26» февраля 2014 года.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее- Положение) о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Куйбышевский детский сад «Колобок» (далее- Учреждение).

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. . Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников Российской Федерации и Республики Хакасия; на основании постановления правительства Республики Хакасия от 9 ноября 2010 г. N 578 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда»; постановлением администрации муниципального образования Бейский район от 12 ноября 2010 г. № 1073 «О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда» постановлением администрации Бейского района от 20.10. 2011 г. № 1191 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда» постановлением администрации Бейского района от 29.05.2012 г. № 373 «О внесении изменений в примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда» и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, постановлением от 21.02.2014г. № 142 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда, утвержденное постановлением Администрации муниципального образования Бейский район от 12 ноября 2010 года № 1073».

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров, направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, мотивации педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, развитие творческой активности и инициативы работников.

1.4. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Выплаты производятся в процентном отношении и в установленной сумме в рублях.

1.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам месяца, квартала, года. Ежемесячные выплаты присуждаются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

1.6. Результаты работы за предшествующий период являются основанием для производства выплат стимулирующего характера в течение последующего периода или до окончания установленного срока. В первом квартале выплаты производятся по итогам работы коллектива в четвертом квартале истекшего года.

1.7. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за непрерывный стаж работы, выслугу лет в Учреждении и правительственные награды:

при стаже от 5 до 10 лет- 5%,
при стаже от 10 до 20 лет- 10%,
при стаже свыше 20 лет- 15 %.
наградной знак- до 20%

- за качество работы;

- молодому специалисту- 30 %, при наличии диплома с «отличием»- 50%;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных положением «Критериев и показателей оценки качества и результативности работы педагогов, младшего воспитателя, заведующего хозяйством и обслуживающего персонала» (Приложение)

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. В системе государственно- общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации, представляемые заведующим, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представленные комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.4. Рейтинговые таблицы по итогам работы формируются в срок не позднее, чем за 6 дней до окончания отчетного периода, установленного данным Положением, и выносятся руководителем на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Размер стимулирующих выплат работника определяются путем умножения количества баллов, набранных работником в течение текущего премиального периода, на «стоимость одного балла» в рублях. «Стоимость одного балла» для расчета ежемесячной надбавки рассчитывается путем деления соответствующей части фонда стимулирующих выплат (суммы, направляемой на надбавки) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками. «Стоимость одного балла» для расчета премии рассчитывается путем деления соответствующей части стимулирующих выплат (суммы, направляемой на премии) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками Учреждения.

2.10. При рассмотрении представленных руководителем расчетов баллов, набранных работниками, комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения имеет право запросить у руководителя примерные (предварительные) расчеты «стоимости одного балла» по надбавкам и премиям.

2.7. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения оформляется протоком, на основании которого руководителем издается приказ о производстве выплат стимулирующего характера.

2.11. Остаток неиспользованных денежных средств фонда за предыдущий премиальный период направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда следующего премиального периода.

2.12. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок премирования.

3.1. Порядок выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения,

обеспечивающей демократический, государственно - общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2.Руководитель Учреждения представляет в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Показатели премирования:

- ✘ профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с государственными праздниками (День дошкольного работника, 8 марта, 23 февраля), 50-летием, 55-летним юбилеем, 60-летним юбилеем и уходом на пенсию;
- ✘ высокие результаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- ✘ качественное проведение аттестации Учреждения;
- ✘ качественно выполненный текущий или капитальный ремонт Учреждения

3.3.Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием. Решение оформляется протоколом. На основании протокола комиссии заведующая издает приказ о премировании.

4. Порядок уменьшения стимулирующих выплат.

4.1. Размер стимулирующих выплат (индивидуальных и разовых) может быть снижен от 50% до 100% в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение корпоративной этики;
- за наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- за травматизм у детей, за не обеспечение сохранности имущества;

4.2.Решение об уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

5.2.В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

5.3.Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения заведующей.

5.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 5.3. настоящего Положения.

Перечень критериев и показателей оценки качества и результативности работы педагогов, младшего воспитателя, заведующего хозяйством и обслуживающего персонала

критерии	Показатели оценки качества и результативности работы	баллы
Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний заведующего; высокое качество организации исполнения, проявление чувства ответственности за порученное дело; образцовое содержание групповых комнат	0-1
Результативность работы воспитанниками	Участие воспитанников в конкурсах (наличие сертификатов, грамот, дипломов)	0-3
	Победа воспитанников в конкурсах разных уровней	5-7
	Освоение программного материала по высокому и среднему уровню (не ниже 90%)	0-5
	Ведение кружковой работы с воспитанниками (наличие плана и продуктов деятельности)	0-3
	Осуществление психологической поддержки творчески одаренных воспитанников (участие воспитанников в конкурсах, наличие грамот)	0-5
Психолого-педагогическая работа воспитанниками особыми потребностями развития	Проведение психолого-педагогической коррекции умственных, эмоциональных отклонений в развитии воспитанников (использование развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей воспитанников, наличие индивидуального планирования коррекционной работы с воспитанниками)	1-3
Работа по снижению заболеваемости воспитанников	Наличие методических разработок и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников	1-2
	Обеспечение высокой посещаемости: посещаемость 90%	1-2
	посещаемость свыше 90%	2-3
	Низкая заболеваемость воспитанников	1-2
Результативное распространение и обобщение педагогического опыта	Участие в методических объединениях (доклад)	0-1
	Открытое мероприятие на уровне учреждения	1-2
	Открытое мероприятие на районном уровне	2-3
	Публикация на сайте учреждения	0-1
	Публикация на районном,	2-3

	республиканском уровне	
	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства на районном уровне, республиканском уровнях, дистанционные конкурсы	4-5
Работа по самообразованию	Работа по теме, информирование педагогического коллектива	0-1
	Авторская разработка	1-2
	Ведение портфолио	1-2
Оснащение предметно-развивающей среды	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	0-1
	Сохранность игрового оборудования	0-1
	Привлечение родителей к оснащению предметно-развивающей среды (продуктивность)	0-1
Работа с родителями	Участие родителей в мероприятиях, конкурсах Учреждения	0-1
	Подготовка консультации, ширмы, буклета для родителей	0-1
	Своевременный сбор родительской платы	0-1
Доплата за стаж педагогической работы	От 5 до 10 лет	До 5% или 1
	От 10 до 20 лет	До 10% или 2
	Свыше 20 лет	до 15% или 3+1 балл за каждые 5 лет после 20
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Работа с неорганизованными детьми и их родителями Благоустройство и озеленение территории. Высадка рассады, прополка и оформление клумб. Участие в текущем ремонте и другое Участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения	0-5
Заведующий хозяйством		
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	- проведение учебных тренировок по эвакуации детей и сотрудников;	До 5
	- отсутствие замечаний при проверке надзорными органами, выполнение предписаний	До 10
Обеспечение контроля подготовки и организации работ	- подготовка Учреждения к новому учебному году;	До 5
	- проведение текущего и капитального ремонта;	До 10
	- подготовка к отопительному сезону	До 10
Исполнительская дисциплина	-укрепление материально- технической базы учреждения;	До 10

	-высокий уровень исполнительской дисциплины техническим персоналом и личный; -отсутствие замечаний по результатам проверок; -отсутствие конфликтных ситуаций с сотрудниками, родителями	До 5 До 5 До 5
Активная жизненная позиция	Ведение общественной работы; -участие в мероприятиях; повышающих имидж Учреждения; -личный творческий вклад в организацию функционирования и развития учреждения; -выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных	До 10 До 10 До 5
Младший воспитатель		
Работа со сложным контингентом воспитанников	От 1 до 3	От 2 до 6
Превышение плановой наполняемости:	- группа раннего возраста на 10 %, 20%; -дошкольные группы на 5 %, 10 %;	От 5 до 10 От 2 до 5
Обеспечение высокой посещаемости детей:	- группа раннего возраста на 100 % и выше; -дошкольные группы на 100 % и выше	От 10 до 15 От 5 до 10
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	- культурная организация питания детей; -снижение заболеваемости воспитанников, участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников, отсутствие травматизма у детей	До 5 От 5 до 10
Участие в учебно-воспитательном процессе	-помощь воспитателю в организации занятий, закаливании, проведении гигиенических процедур, организация дежурства детьми, работе с родителями и др.; - участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов, утренников и т.д.)	До 5 До 10
Исполнительская дисциплина	-высокий уровень исполнительской дисциплины; -отсутствие конфликтных ситуаций с сотрудниками	До 10 До 5
Активная жизненная позиция	-ведение общественной работы; - участие в мероприятиях, повышающих	До 10 До 10

	имидж Учреждения; -выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных	До 10
Обслуживающий персонал (сторож, дворник, кочегар, рабочий по стирке белья)		
Интенсивность труда	-отсутствие аварийных ситуаций; -напряженность труда в зимний период; -участие в подготовке к новому учебному году;	До 10 До 10 До 10
Соблюдение требований ОТ и ТБ, пожарной безопасности Выполнение требований СанПиН	Отсутствие замечаний при проверках надзорных органов	До 10
Исполнительская дисциплина	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении; -отсутствие обращений сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря; -обеспечение антитеррористических мероприятий, пропускного режима, своевременное реагирование на возникшие ЧС	До 5 До 5 До 5 До 10
Активная жизненная позиция	- ведение общественной работы; - участие в мероприятиях; повышающих имидж Учреждения; -личный творческий вклад в организацию функционирования и развития учреждения; -выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей.	До 10 До 10 До 10 До 10
Повар, подсобный рабочий пищеблока		
Обеспечение выполнения требований СанПиН, пожарной и электробезопасности, охраны	- введение в меню воспитанников новых блюд; - отсутствие замечаний при проверках по ОТ и ТБ, пожарной безопасности, электробезопасности контролирующими	До 10 До 5 До 10

труда в помещениях и на территории ДОУ		
Исполнительская дисциплина	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень исполнительской дисциплины; - сохранность оборудования; - отсутствие конфликтных ситуаций с сотрудниками; - положительные отзывы о качестве питания со стороны родителей, сотрудников 	<p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 5</p> <p>До 10</p>
Активная жизненная позиция	<ul style="list-style-type: none"> - ведение общественной работы; - участие в мероприятиях; повышающих имидж Учреждения; - выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей 	