


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МДОУ «Детский сад № 24
«Вишенка» поселка Ртищевский
Ртищевского района Саратовской
области»

 /О.М.Маслова/
«29» августа 2014г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад
№ 24 «Вишенка» поселка Ртищевский
Ртищевского района Саратовской
области»

 /Н.В.Симбирцева/

«29» августа 2014 г.

ПРИНЯТО:

Решением Общего собрания трудового коллектива
Протокол №1 от 29.08.2014 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании сотрудников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 24 «Вишенка»
поселка Ртищевский Ртищевского района Саратовской области»

1. Общие положения.

1.1 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Российской Федерации №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Законами и распоряжениями Саратовской области.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения, за фактически отработанное время.

1.5. Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются учредителем по результатам работы за полугодие в соответствии с нормативным документом.

1.6. Настоящее Положение разрабатывается дошкольным образовательным учреждением, согласовывается с Управляющим Советом учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся:

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

-выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

-выплаты воспитателям, младшим воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

-выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения.

3.1. Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается в размере 30% .

3.2. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты Учреждения расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии.

4.Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда Учреждения.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется следующим образом:

-на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты воспитателям, младшим воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты воспитателям, младшим воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда.

4.3. Вновь принятым работникам устанавливается стимулирующая часть оплаты труда в соответствии с критериями оценки трудовой деятельности по истечении 1 месяца работы.

5. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

5.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам Учреждения, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения устанавливаются 1 раз в 3 месяца (квартал) (с 01.01. по 31.03., с 01.04. по 30.06., с 01.07. по 30.08., с 01.10. по 31.12.) в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2. Педагогические работники предоставляют администрации учреждения аналитическую карту самооценки в соответствии с критериями оценки деятельности за квартальный период.

5.3. Руководитель проводит аналитическую оценку деятельности педагога в течении 3-х рабочих дней в карте самооценки деятельности педагога. Результат самооценки деятельности и оценки деятельности заслушивается на совещаниях при заведующем в присутствии руководителя Управляющего совета (члена Управляющего совета). Выносится средний оценочный балл, подлежащий оплате.

5.4. Обслуживающий персонал, иные работники Учреждения представляют администрации учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество выполнения работы до 20 числа текущего месяца. Результат рассматривается и утверждается на плановых совещаниях младшего персонала.

- 5.5. Форма материалов самоанализа утверждается приказом руководителя Учреждением.
 5.6. Размер и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

6.Сроки представления информации о показателях деятельности работников.

- 6.1. Заведующий Учреждения в соответствии со своими должностными обязанностями обрабатывает материалы самоанализа работников, разрабатывает проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения до 01.09. каждого календарного года.
 6.2. Руководитель Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету до 01.09. каждого календарного года.
 6.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их руководителю Учреждением до 01.09. каждого календарного года.
 6.4. Руководитель дошкольным образовательным учреждением по согласованию с Управляющим советом издает приказ до 01.09. каждого календарного года о производстве стимулирующих выплат педагогическим сотрудникам Учреждения.

7. Вновь принятые педагогические сотрудники.

- 7.1. Вновь принятые педагогические сотрудники имеют право предоставить самоанализ работы через 1 месяц после начала работы в Учреждении.
 7.2. Руководитель Учреждения рассматривает представленные материалы и направляет их на согласование управляющему совету.
 7.3. Управляющий совет рассматривает представленные материалы и направляет их руководителю Учреждением для издания приказа о стимулировании педагогического сотрудника.

Карта самооценки педагога для стимулирующих выплат за _____ 201 г

Ф.И.О. _____,
 группа _____

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Расчёт баллов	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)
1	Посещаемость	<p><u>Пример:</u> Количество рабочих дней в месяце – 21 Норма детей в группе – 20 <u>Вычисляем норму детодней:</u> $21 \times 20 = 420$ Количество детодней по факту – 380 (смотрим по таблице) <u>Составляем пропорцию:</u> $\frac{380 \times 100\%}{420} = 90,4\%$</p>	<p>10 баллов – 90-99,9% 7 баллов – 80-89,9% 3 балла – 75-80% 0 – менее 75%</p>		<p>Кол-во рабочих дней – Кол-во детодней: _____ в ____; в ____; в ____; норма детей в группе _____ — <u>Пропорция:</u></p>
3	Заболееваемость	<p><u>Пример:</u> Количество дней, пропущенных по болезни детьми – 39 Количество рабочих дней в месяце – 21 Количество детей в</p>	<p>10 баллов – до 5% 8 баллов – 5 – 9,9% 7 баллов – 10-14,9% 5 баллов – 15-16,9% 3 баллов – 17-20% 0 баллов – выше 20%</p>		<p>Кол-во рабочих дней - Кол-во дней, проп. по болезни— _____</p>

		<p>группе по факту – 27 Кол-во детодней: 21x27=567 Составляем пропорцию: $\frac{39 \times 100\%}{567} = 6,9\%$</p>		— Кол-во детей по факту ____ Пропорция:
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		<p><u>5 баллов</u> – отсутствие детского травматизма <u>Лишение баллов по всем показателям за весь период</u> – травматизм зафиксирован</p>	
5	Выполнение санитарно – гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима в группе (приём пищи, проветривание, личная гигиена детей)	<p><u>5 баллов</u> – выполнение без замечаний <u>0 баллов</u> – нарушения зафиксированы</p>	
6	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	<p><u>5 баллов</u> – жалоб и конфл. не зафиксировано <u>0</u> – зафиксировано <u>-10 баллов по всем показателям за жалобы на район и выше</u></p>	
		Отсутствие долгов по родительской плате	<p><u>5 баллов</u> – отсутствие долгов <u>0</u> – задолженность по родительской плате</p>	
7	Работа с документацией	Ведение протоколов , своевременная сдача документации, участие в рабочих группах, комиссиях и т.д	<p><u>А) 5 баллов</u> – документация ведётся чётко, правильно, на уровне МДОУ; <u>3 баллов</u> – документация ведётся правильно, своевременно, сдается вовремя на уровне группы. (Суммируются (А), при положительном результате) <u>Б) 1 балл</u> – имеются отдельные недостатки <u>0</u> – данный критерий отсутствует (нарушения ведения деловой документации)</p>	
8	Разработка мет. материалов	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)	<p><u>5 баллов (система)</u> <u>0 баллов (отсутствие)</u></p> <p>Перечисление с целью и направлениями работы</p>	
9	Самообразование	Повышение квалификации, обзор	<u>3 балла</u> – занятия коллег, ежедневный час	

		методической литературы в метод. кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	самообразования <u>0 баллов</u> по критерию – отсутствие курсов повышения квалификации (Отчёт)		
10	Участие детей в конкурсах	Результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	<u>10 баллов</u> – федеральный <u>9 балла</u> - регион <u>5 баллов</u> - район <u>1 балл</u> - детский сад <u>0 баллов</u> –отсутствие Перечисление с датами выданных грамот и сертификатов.		
11	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 15 баллов</u>		
12	Дополн. Баллы <u>Бонусы</u>	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников, экономия ТЭРов и др.)	<u>До 3 баллов</u> (краткий анализ)		
13	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики (На основании карт развития, и по итогам мониторинга)	<u>3 балла</u> – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний <u>2 балла</u> - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний <u>1 балл</u> - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний		
14	Методическая деятельность с использованием ИКТ	Публикации Сайт, газета (гор., р-он), Журнал Российского уровня.	<u>3 балла</u> – сайты федерального уровня <u>2 балла</u> - сайт МУ «МК» <u>1 балл</u> - сайт МДОУ или сайт педагога(систематическое обновление)		+ наличия сертификата или диплома
		Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров	<u>3 балла</u> – федерального уровня <u>2 балла</u> - район, МУ «МК» <u>1 балл</u> - МДОУ (Наличие сертификатов и дипломов)		
15	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Оценивается уровень конкурса и результативность	<u>Участие:</u> <u>1 балл</u> (не суммируются) <u>Победа</u> <u>10 баллов</u> – федеральный <u>10 баллов</u> - региональный		

		<i>Наличие сертификата или диплома</i>	<u>2 балла</u> – район (суммируются)		
16	Инновационная деятельность педагога, работа в творческих группах.	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту)	3 балла		
17	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в утреннике другой группы:	0,5 баллов за каждый <i>№ Приказов по итогам проведения мероприятия</i>		
ИТОГО:					

С количеством баллов ознакомлен, согласен: _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

Председатель Управляющего совета _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

Заведующий: _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

Карта оценки деятельности младшего обслуживающего персонала за _____ 201 г
Ф.И.О. _____.

№	Критерии оценки результативности деятельности	Оценки деятельности	
		Да	Нет
1	Обеспечение санитарно-гигиенических и противопожарных условий в помещениях дошкольного учреждения	10	0
2	Высокое качество подготовки и организации и выполнения должностных и сверх должностных работ	10	0
3	Ведение документации	10	0
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов	10	0
5	Участие в учебно- воспитательном процессе	10	0
ИТОГО:			

С количеством баллов ознакомлен, согласен: _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

Председатель Управляющего совета _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

Заведующий: _____ / _____ / «__» __ 20__ год.

